

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC - SP**

Vanessa Idargo Mutchnik

Papéis Ocupacionais e Senioridade

MESTRADO EM GERONTOLOGIA

São Paulo

2010

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC - SP

Vanessa Idargo Mutchnik

Papéis Ocupacionais e Senioridade

MESTRADO EM GERONTOLOGIA

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, com exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Gerontologia sob a orientação da Prof^a. Dra. Suzana Aparecida da Rocha Medeiros

São Paulo

2010

BANCA EXAMINADORA

Dedico este estudo ao meu pai Wilson Idargo, que me ensinou o significado do trabalho, da ética, da vontade, da luta, da perseverança, do amor, da família, de tudo que trago comigo em relação ao convívio, tolerância, respeito e valores que conduzem minhas ações ao longo da vida e que me fazem amá-lo tanto.

Te amo pai.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu marido Anselmo por sempre me apoiar e vibrar junto com minhas conquistas, por compreender a paixão e a importância da produção de conhecimento científico;

Agradeço aos meus filhos Pedro e Felipe pelo carinho e respeito nos momentos de estudo;

Agradeço aos docentes do Programa de estudos Pós Graduated em Gerontologia da PUCSP por todo o apoio, pelo incentivo ao conhecimento produzido através das discussões e da abertura para novos pensamentos em especial agradeço à minha orientadora Prof. Dra Suzana Ap. da Rocha Medeiros pela delicadeza nas orientações e por dividir seu conhecimento de forma pontual e eficiente;

Agradeço ao Prof. Dr. Leonardo Nelmi Trevisan do Curso de Estudos Pós Graduated em Administração, por abrir espaço para questões interdisciplinares e incentivar a produção de conhecimento científico;

Agradeço aos colegas do Programa de Gerontologia e de Administração pelo apoio, questionamentos, trocas e por permitir conviver na diversidade

Agradeço em especial aos amigos Maria Aparecida Souza Rosa, Gisnelli Batágia Minccache, Beth Hong e Paulo Roberto Montenegro por toda a paciência, convívio, carinho, alegrias e tristezas, conquistas, por todas as experiências maravilhosas que passamos juntos e que posso resumir em uma palavra **AMIZADE**;

Agradeço a **DEUS** por me colocar em contato com todas estas pessoas e possibilitar a realização dos meus sonhos.

RESUMO

Este trabalho aborda o tema Papéis Ocupacionais e Senioridade e para tal utiliza o Instrumento de Avaliação de Papéis Ocupacionais como estratégia de cercamento em entrevistas semi-estruturadas através de metodologia quanti qualitativa. Tem o objetivo de compreender o processo de preparação para aposentadoria de executivos do varejo e auxiliar nas propostas e políticas públicas e privadas de aposentadoria considerando a subjetividade nestes processos além do impacto financeiro. No primeiro capítulo é abordado o tema Papéis Ocupacionais, através de uma breve explanação sobre conceitos da Terapia Ocupacional e sobre o instrumento utilizado. O segundo capítulo apresenta o tema central da pesquisa com reflexões sobre a relação entre o Trabalho, o Homem e o Envelhecimento, onde são abordados conceitos aprendidos em Administração e Gerontologia. As Entrevistas são apresentadas e comentadas no terceiro capítulo com base nos auto-relatos dos executivos entrevistados e as possíveis estratégias de preparo para a aposentadoria de cada um deles. Os resultados apresentados nos mostram a importante mudança de papéis do sujeito que se aposenta e nos leva a refletir sobre propostas de promoção da autonomia ao longo da carreira profissional, equilíbrio do cotidiano e mudança de cultura organizacional apontando para a necessidade do contato com as discussões sobre o envelhecimento no trabalho.

Palavras Chave: Envelhecimento; Trabalho; Autonomia.

ABSTRACT

This paper analyzes and Occupational Roles and Seniority for such uses Assessment Instrument Occupational Roles as a strategy for fencing in semi-structured interviews using qualitative methodology quantities. Its purpose is to understand the process of preparing for retirement from retail executives and assisting in the proposals and public policies and private pension considering the subjectivity in these cases beyond the financial impact. The first chapter deals with the theme occupational roles through a brief explanation of concepts of occupational therapy and the instrument used. The second chapter introduces the central theme of research with reflections on the relationship between the Working Man and Aging, which addresses the concepts learned in Business Administration and Gerontology. The interviews are presented and commented in the third chapter based on self-reports of executives surveyed and possible strategies to prepare for the retirement of each. The results presented show us the important changing roles of the guy who retires and leads us to reflect on proposals for promotion of autonomy over the working life, daily balance and change corporate culture by pointing to the need for contact with the discussions on aging at work.

Keywords: Aging; Work; Autonomy.

*Bebida é água
Comida é pasto
Você tem sede de que?
Você tem fome de quê?*

*Agente não quer só comida,
Agente quer comida diversão e arte
Agente não quer só comida,
Agente saída para qualquer parte
Agente não quer só comida
Agente quer bebida, diversão, balé
Agente não quer só comida,
Agente quer a vida como a vida quer*

*Bebida é água
Comida é pasto
Você tem sede de que?
Você tem fome de que?*

*Agente não quer só comer
Agente quer comer e quer fazer amor,
Agente não quer só comer
Agente quer prazer pra aliviar a dor,
Agente não quer só dinheiro
Agente quer dinheiro e felicidade,
Agente não quer só dinheiro
Agente quer inteiro e não pela metade*

(Comida- Arnaldo Antunes, Marcelo Fromer e Sérgio Brito)

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	11
1. INTRODUÇÃO	15
1.1. Metodologia.....	23
1.1.1. Caracterização do Instrumento Utilizado.....	24
1.1.2. Campo de Pesquisa e Cenário.....	29
2. CAP. I - PAPÉIS OCUPACIONAIS.....	31
3. CAP.II - O TRABALHO, O HOMEM E O ENVELHECIMENTO.....	39
3.1. Breve contextualização do mercado de trabalho e da construção de carreiras no Brasil.....	39
3.2. O trabalho e o homem.....	44
3.3. Trabalho e envelhecimento.....	47
4. CAP. III - AS ENTREVISTAS.....	52
4.1. Entrevistado 01: Sumário da Avaliação de Papéis Ocupacionais.....	62
4.1.1. Análise da Entrevista: Entrevistado 01.....	63
4.2. Entrevistado 02: Sumário da Entrevista de Papéis Ocupacionais.....	64
4.2.1. Análise da Entrevista: Entrevistado 02.....	65
4.3. Entrevistado 03: Sumário da Avaliação de Papéis Ocupacionais.....	67
4.3.1. Análise da Entrevista: Entrevistado 03.....	68
4.4. Entrevistado 04: Sumário da Avaliação de Papéis Ocupacionais.....	70
4.4.1. Análise da entrevista: Entrevistado 04.....	71

4.5. Entrevistado 05: Sumário da Avaliação de Papéis Ocupacionais.....	73
4.5.1. Análise da Entrevista: Entrevistado 05.....	74
4.6. Reavaliação.....	76
4.6.1. Sumário da Reavaliação: Entrevistado 05.....	77
4.6.2. Análise da Reavaliação: Entrevistado 05.....	78
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	82
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86
ANEXOS.....	92
Anexo I: Consentimento livre e esclarecido.....	92
Anexo II: Instrumento de Avaliação de Papéis Ocupacionais.....	93
Anexo III: Abordagem.....	97

APRESENTAÇÃO

Minha trajetória até esta pesquisa passa por um intenso convívio com meus avós, na infância, uma série de eventos particulares que me levou à entrada no mercado profissional da saúde e a insatisfação com as soluções reducionistas que esse mesmo mercado apresenta como verdades absolutas no mundo dos seres vivos. Daí a necessidade que tenho de buscar conhecimento em diversas áreas que apresentem diferentes opções de cuidado aos distintos conflitos na vida dos sujeitos, e assim realmente se propague a saúde e não as doenças. Nessa busca interdisciplinar, em 2007, após fazer o curso de capacitação para utilizar o instrumento de avaliação de papéis ocupacionais “Role Checklist”, tive o elemento que me faltava para iniciar a pesquisa de mestrado.

Como terapeuta ocupacional, a capacitação para utilizar esse instrumento foi fundamental em relação à prática profissional e muito importante para amarrar a ideia de uma pesquisa com executivos por causa das vivências de ordem pessoal. Durante dez anos de contato com as histórias desses sujeitos e com a interferência direta de suas decisões sobre minha vida e da minha família, percebi como muitos sofreram ao saber da aposentadoria. Até hoje prestam serviços terceirizados à empresa, ou se sentem extremamente ofendidos quando se aposentam. Constatei aí uma forma de utilizar alguns conhecimentos da Terapia Ocupacional, Administração e Gerontologia, e contribuir socialmente, indicando propostas interdisciplinares para lidar com o tema aposentadoria.

Concluí que poderia desenvolver uma pesquisa com esse instrumental, mostrando a eles que se mantivessem o ritmo intenso de trabalho continuariam adoecendo e se “aposentando mal”, que se baseia nas teorias do Modelo de Ocupação Humana e nas publicações atuais sobre aposentadoria.

Ao iniciar os estudos sobre o envelhecimento, todo o meu planejamento, bem arquitetado, se deparou com questões que me tiraram completamente do foco inicial de orientar e normatizar os processos de pré-aposentadoria dos sujeitos. Comecei a refletir sobre o que é envelhecimento/velhice e o que representa a aposentadoria para os sujeitos, considerando os itens anteriores.

Inicialmente, o projeto tinha como objetivo propor ações pertinentes à Terapia Ocupacional para minimizar os possíveis desequilíbrios entre os papéis ocupacionais de profissionais que ocupam altos cargos em empresas.

Os desequilíbrios seriam detectados a partir da avaliação de papéis ocupacionais, mostrando que ao longo da vida os profissionais conquistaram altos cargos em determinadas empresas, resultado de intensa dedicação às mesmas, em muitos casos enfatizando o papel de trabalhador e desequilibrando o cotidiano saudável previsto em Terapia Ocupacional.

Objetivo específico: demonstrar, pela aplicação da avaliação, que a intensa dedicação de profissionais que ocupam altos cargos em empresas pode acarretar desequilíbrio entre os papéis ocupacionais ao longo da vida, tornando o processo de aposentadoria momento sensível para o sujeito e para a empresa, e propor ações que facilitem a transição para ambas as partes.

O projeto inicial tinha como problema esta pergunta: o fato de ocupar altos cargos em empresas, condizente com uma situação financeira diferenciada, possibilita ao sujeito equilíbrio entre os papéis ocupacionais ao longo da vida profissional, favorecendo a transição de trabalhador ao de aposentado, de forma saudável? E a seguinte hipótese: os profissionais avaliados, por ocupar altos cargos de responsabilidade, se dedicam por muito tempo ao trabalho, possivelmente causando desequilíbrio entre os papéis ocupacionais descritos na avaliação, impossibilitando-os de vivenciar outros ao longo da vida, gerando possíveis desconfortos no período da aposentadoria, desencadeando alterações na saúde de forma geral, que se apresentam na desorganização no cotidiano.

Toda esta linha de raciocínio era justificada pela prática clínica em saúde mental. Nos últimos quatro anos tive contato com pessoas que desencadearam processos patológicos em diversas especialidades da saúde após se aposentarem, demonstrando grande dificuldade em identificar e equilibrar papéis ocupacionais após a mudança de rotina determinada pela aposentadoria.

Acreditava ser possível a intervenção terapêutica específica não só no momento em que o paciente chega para o atendimento com complicações clínicas desencadeadas após a aposentadoria, mas no processo da pré-aposentadoria, no qual é possível ao sujeito reorganizar sua rotina e visualizar os possíveis desequilíbrios ressaltados por avaliação específica do terapeuta ocupacional, a partir das intervenções necessárias.

Após o contato com as teorias sobre envelhecimento e velhice, ocorreram algumas mudanças no projeto e conseqüentemente na relação entre minha atuação como terapeuta ocupacional e os processos sociais aos quais as pessoas são submetidas ao longo da vida, entre eles a aposentadoria.

Nesta pesquisa, o objetivo é compreender como os diretores de uma grande empresa de varejo do Brasil se preparam para a aposentadoria. Pois com a visão das ciências sociais compreendi que a mudança de papéis estava em contextos diferentes, "Ocupacional e Social", acreditando que ser aposentado não é um papel ocupacional, pois no meu entender ninguém se ocupa de aposentadoria, sendo esta uma condição ou status social.

O problema da pesquisa deixou de ser tão tendencioso e passou a ser mais ético e científico, pois durante as aulas aprendi que é essencial ter paciência para o conhecimento. Percebi que deveria ver como o executivo se prepara para a sua aposentadoria sem previamente supor que seja de forma desequilibrada por causa da intensa dedicação ao trabalho. Quanto aos objetivos específicos, encontrei, durante as aulas, possibilidades mais sociais e menos organicistas:

- comparar as estratégias de preparo para a aposentadoria dos mais jovens e mais velhos;
- contribuir socialmente na elaboração de propostas e políticas pública e privadas que compreendam a subjetividade do processo de aposentadoria além do impacto financeiro.

É interessante perceber que no processo de aprendizagem sobre o envelhecimento, as reflexões se amarram de tal forma que em determinado momento não é mais possível saber qual autor ou pensamento central foram mais importantes. No caminho percorrido todo esse conceito foi internalizado a ponto de parecer tão lógico, que fica difícil identificar questões mais específicas no discurso de outros, como se toda a ideia fosse uma só: o envelhecimento.

A parceria com a professora Suzana Medeiros, que orientou esta pesquisa, direcionou as questões referentes ao envelhecimento e ao olhar essencial para a pesquisa realmente ter relevância social e não ser apenas mais orientador de regras de conduta quanto ao que se fazer quando se envelhece. Mas talvez ser uma série de reflexões sobre a possibilidade de envelhecer fazendo.

A proposta da hipótese inicial se mantém, considerando os fatores ocupacionais na vida dos sujeitos, porém agora acrescida do fator velhice, para compreender o que acontece quando se pensa em se aposentar.

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho aborda o tema Papéis Ocupacionais e Senioridade e tem como objetivos compreender como os executivos do varejo se preparam para a aposentadoria no Brasil, comparar as estratégias de preparo para a aposentadoria dos mais jovens e mais velhos e, por fim, contribuir socialmente para a elaboração de propostas e políticas pública e privadas que compreendam a subjetividade do processo de aposentadoria além do impacto financeiro.

Ressaltamos a diferença entre falar de senioridade (termo escolhido para o tema da pesquisa, por ser utilizado pelo público alvo, se referindo ao envelhecimento no meio profissional) e não senilidade (termo equivocadamente utilizado por muitos profissionais de saúde para justificar qualquer tipo de alteração presente no processo de envelhecimento do sujeito).

Compreendemos que o fato de ocupar altos cargos em organizações, condizentes com situação financeira diferenciada e responsabilidades, não necessariamente possibilita ao sujeito equilíbrio entre os papéis ocupacionais ao longo da vida profissional, favorecendo a transição de trabalhador ao de aposentado de forma satisfatória. Pensamos que talvez o excesso de responsabilidades e a relação estreita entre sujeito e organização prejudicam a preparação do executivo para a aposentadoria. Isso pode causar desequilíbrio e dificultar a vivência, gerando possíveis desconfortos no período da aposentadoria. E mesmo repercussão na saúde dos profissionais, pois as complicações se apresentam na desorganização do cotidiano no momento da aposentadoria.

A pesquisa se justifica pela importância social ao se pensar nas propostas de aposentadoria nas empresas privadas e serviços públicos em nosso País. Se considerarmos que muitos sujeitos de classes sociais privilegiadas também adoecem quando se aposentam, mesmo com respaldo financeiro para o período da aposentadoria, pode-se sugerir a hipótese desta pesquisa, que agrega à rotina de intensa dedicação ao trabalho o ônus de desorganizar o cotidiano do sujeito que pretende se preparar para a aposentadoria. Desta forma, qualquer preparo e organização financeira, por melhor que seja, não consegue respaldar a “falta” da

principal atividade desempenhada pelo sujeito durante o maior período de sua vida - a atividade profissional que caracteriza o sujeito como trabalhador.

Nos últimos anos, tivemos contato, a partir da atuação clínica como terapeuta ocupacional, com pessoas que desencadearam processos patológicos de diversas áreas da saúde após se aposentarem, demonstrando grande dificuldade em identificar e equilibrar seus papéis ocupacionais após a mudança de rotina determinada pela aposentadoria. Percebemos na atuação a possibilidade de intervenção, não só no momento em que o paciente chega para o atendimento com complicações clínicas iniciadas após a aposentadoria, mas no processo da pré-aposentadoria, em que é possível ao sujeito reorganizar sua rotina e minimizar os possíveis desequilíbrios, a partir das orientações indispensáveis. Acreditamos que essas alterações e orientações, na rotina dos sujeitos, deveriam ser iniciadas antes de se tornarem pacientes. Processos de vida que não valorizam somente o tempo do trabalho profissional.

Percebemos a importância de essas propostas surgirem do topo das organizações públicas e privadas, e por isso escolhemos executivos como público alvo, pois assim a proposta de mudança na rotina das pessoas que estão nesse patamar repercutirá automaticamente na vida dos muitos trabalhadores que atendem ao ritmo de trabalho dos executivos, com rotina sobrecarregada, validada pelo capitalismo e globalização.

Em todo o mundo, observa-se o aumento da população idosa, em consequência do avanço da medicina e progressos tecnológicos, entre outros fatores que, nas últimas quatro décadas, foram determinantes para o aumento da expectativa de vida. Com o crescimento dessa população, são imprescindíveis estratégias e políticas diferenciadas para atender aos idosos. O aumento da longevidade implica urgência na reorganização dos serviços sociais e cuidados e atenção à saúde, além de ações preventivas quanto à frequente associação entre velhice e doença, e ainda a falta de significado dessa etapa da vida.

As políticas econômicas e sociais do Brasil não beneficiam as classes sociais de menor poder aquisitivo, havendo grande número de pessoas que, apesar de aposentadas, precisam continuar trabalhando para suprir as necessidades básicas (moradia e alimentação, por exemplo).

Além da perda de status financeiro, que aflige muitos que envelhecem e se aproximam da aposentadoria, há ainda a sensação de inutilidade, registrada em

diversos estudos, como a razão de inquietações e angústias, acarretando complicações físicas, sociais e mentais. O que ocorre com muitos que se aposentam e se encontram sem projetos e objetivos, diante de 20 a 30 anos de vida pela frente, apesar de certa tranquilidade quanto aos recursos materiais para a sua manutenção. De acordo com MESSY:

*“Claro que é o registro social portador de designações, que é quem define a pessoa idosa, de acordo com um estatuto político, econômico. A aposentadoria frisa sua ocorrência, assim como a maturidade faz do adolescente adulto por meio do voto. Marcação autoritária que nem sempre convém ao conjunto dos interessados”.
(p 17, 1999).*

Como terapeuta ocupacional, observamos situações a partir de avaliações e atividades terapêuticas nas quais o paciente relatava diversos comprometimentos clínicos após o evento da aposentadoria.

No ambiente social essas situações também se apresentaram com certa frequência ao longo da vida. Comentários de amigos e parentes demonstravam que poucas pessoas têm se preparado de forma satisfatória para o momento da aposentadoria.

Considerando as informações, e relacionando-as ao olhar da Terapia Ocupacional, que compreende o sujeito em atividade como um ser biopsico-socialmente ativo, foram formuladas hipóteses relativas à dificuldade de algumas pessoas se aposentar. Um dos agravantes é o desequilíbrio nos papéis ocupacionais realizados ao longo da vida.

A sociedade ocidental em que vivemos, e que se desenvolve a passos largos, está estruturada sob o capitalismo, que determina as ações em todas as esferas da vida. Atualmente, valoriza-se o *status* social, e não mais os atos sociais, na vida de quem construiu, sem grandes aquisições materiais, a sua história pessoal. Os valores em outros tempos considerados importantes no perfil de um profissional, como perseverança, respeito e carreira sólida, dão espaço ao alpinismo social, carreiras meteóricas e imediatismos que determinam a relação profissional de grande parte dos sujeitos que conseguem se manter em posição de destaque no mercado de trabalho. De acordo com Sennett, essas relações, extremamente competitivas, rápidas e superficiais, bombardeiam a autoconfiança do sujeito e

geram insegurança no que se refere aos projetos. A sensação de insegurança fere o respeito mútuo e fortalece os mecanismos de poder. O processo não se limita às relações profissionais, mas se reproduz familiar e socialmente.

“Em um mundo de honra, o indivíduo descobre sua verdadeira identidade em seus papéis, e afastar-se dos papéis é afastar-se de si mesmo (...). [Hoje em dia] o indivíduo só pode descobrir sua verdadeira identidade emancipando-se de seus papéis socialmente impostos – estes últimos são apenas máscaras, enredando-o em ilusão (...).(SENNETT,244)

Mesmo que todo o processo não seja criado e fundamentado em nossa cultura, é rapidamente difundido com o amparo da globalização, dando aos sujeitos a sensação de que todo o movimento social é natural e necessário à sobrevivência da espécie. Morin alerta quanto ao pensamento fatalista reproduzido no dia a dia e propõe uma reforma de pensamento:

“As culturas devem aprender umas com as outras, e a orgulhosa cultura ocidental, que se colocou como cultura-mestra, deve-se tornar também uma cultura aprendiz. Compreender é também aprender a reaprender incessantemente... A abertura da cultura ocidental pode parecer para alguns ao mesmo tempo não compreensiva e incompreensível. Mas a racionalidade aberta e autocrítica, decorrente da cultura europeia, permite a compreensão e a integração do que as outras culturas desenvolveram e que ela atrofiou. O Ocidente deve também incorporar as virtudes das outras culturas, a fim de corrigir o ativismo, o pragmatismo, o “quantitativismo”, o consumismo desenfreados, desencadeados dentro e fora dele. Mas deve também salvaguardar, regenerar e propagar o melhor de sua cultura, que produziu a democracia, os direitos humanos, a proteção da esfera privada do cidadão.” (MORIN, 2000. P-103-104)

Relacionamos as ideias de Milton Santos, quando descreve a globalização perversa, e as compartilho nesta pesquisa, considerando a rotina de trabalho dos executivos. Segundo o autor, o meio para nos beneficiarmos do que de bom a globalização esperançosa tem a oferecer é retomar as relações mais próximas, que apresenta como de vizinhança, que unam e não segreguem pelo controle financeiro, que fragmenta o sujeito do seu lugar no mundo. Compreendemos essa fala como um modo de relacionar os aspectos positivos da rapidez das informações da

globalização às ações cotidianas e com as pessoas que participam e contornam o dia a dia, de modo a construir e dividir relações de respeito e convívio cooperativo.

Se em algum momento as pessoas responsáveis em determinar grande parte da rotina diária de muitas outras, como os diretores de grandes empresas, ou seja, admiradas e formadoras de opinião, conseguirem distribuir sua dedicação a diversas áreas da vida e não apenas dedicar esforços ao trabalho, talvez os sujeitos, que estão no topo da pirâmide social, consigam melhorar a qualidade da rotina diária pelo menos dos sujeitos a elas próximos no cotidiano, e assim sucessivamente.

“Essa revalorização radical do indivíduo contribuirá para a renovação qualitativa da espécie humana, servindo de alicerce a uma nova civilização” (SANTOS, 169).

Atualmente, algumas empresas no Brasil, a maioria multinacionais e estatais, oferecem aos seus colaboradores seniores programas de pré-aposentadoria (PPP), compreendendo, ao longo de sua trajetória, a crescente dificuldade em aposentar os colaboradores de forma tranquila e natural, como resultado do bom serviço prestado durante vários anos. Alguns programas oferecem recolocação profissional, e em todos existe acompanhamento psicológico para lidar com as questões particulares do sujeito. Ao invés da “situação tranquila e natural”, muitas empresas se encontram em situação desconfortável, principalmente quando se trata de aposentar pessoas com cargos de confiança e altos salários. Em diversos casos as empresas optam por negociações de cargos e terceirizações, a fim de minimizar o desconforto apresentado pelo profissional ao se aposentar, causando alterações que de alguma forma desestruturam o ambiente profissional. Ao deixar de considerar somente o declínio financeiro como o principal aspecto que envolve a aposentadoria, destacaremos nesta pesquisa outras questões relacionadas ao fato, que não sejam especificamente os problemas de sobrevivência econômica, frequentemente encontrados no discurso de muitos aposentados no Brasil.

O presente estudo propõe utilizar a avaliação de papéis ocupacionais para favorecer a autoanálise e a reorganização da rotina de executivos a partir de 45 anos de idade, que estejam questionando o momento da aposentadoria. Percebemos a importância de instrumentalizar psicologicamente o executivo para se deslocar do papel de vítima para o de protagonista de seu processo de aposentadoria, e assim contribuir socialmente na elaboração de sugestões de

políticas pública e privadas que compreendam a subjetividade do processo de aposentadoria além do impacto financeiro. Essa proposta se justifica pela importância social ao se pensar no que se refere à aposentadoria nas empresas privadas e serviços públicos. Se considerarmos que muitos sujeitos de classes sociais privilegiadas também adoecem quando se aposentam, mesmo que tenham respaldo financeiro para o período da aposentadoria, pode-se sugerir a hipótese desta pesquisa, que traz ao sujeito a oportunidade de olhar objetivamente para seu cotidiano e questionar ou validar a rotina, pensando em sua aposentadoria.

Todo preparo e qualquer organização financeira, por melhores que sejam, não conseguem respaldar a “falta” da principal atividade desempenhada pelo sujeito durante o maior período de sua vida, ou seja, a atividade profissional, que o caracteriza como trabalhador.

Pelo contato com a avaliação de papéis ocupacionais, observamos a possibilidade de utilizar a avaliação desenvolvida dentro do conceito para auxiliar os sujeitos que pensam, no momento de sua aposentadoria, a desenvolver um plano de ações que favoreça a condição de protagonistas da carreira e não vítimas de um sistema previdenciário que os retire das atividades no momento de grande desenvolvimento e motivação profissional. A análise do dia a dia, abordada por esta avaliação, pode gerar mudança de postura do sujeito diante do fato da aposentadoria, e ampliar os horizontes profissionais do executivo sênior.

Pensamos que se o sujeito que está no mercado de trabalho tiver a oportunidade de olhar objetivamente para sua rotina diária, e questioná-la diante da possibilidade da aposentadoria, poderá direcionar sua carreira de forma a obter sucesso psicológico em uma fase em que poderia se tornar refém da senioridade e sem escolhas quanto à carreira. Porém, a apropriação da carreira por parte do sujeito sênior corrobora a autoconfiança e desequilibra a relação de poder hierárquico das organizações tradicionais. O sujeito toma para a si as decisões de sua carreira e destitui a organização do poder de gestora dessa carreira, gerando desconforto no ambiente tradicional. Para minimizar a relação conflituosa, percebemos a importância de compreender os diferentes aspectos que envolvem o tema.

De acordo com o avanço tecnológico e as crescentes evoluções na área da saúde, o aumento da longevidade e da população de idosos no mundo faz parte do cenário das principais discussões políticas e sociais. Junto com o aumento dessa

população, é essencial repensar as propostas públicas e privadas que não contavam com o aumento dessa população, com tal velocidade. De acordo com dados apresentados em 2009 por Ana Amélia Camarano, em seminário sobre a dinâmica da população brasileira e sua implicação para o sistema previdenciário, o crescimento de idosos no Brasil em 1940 foi de 4,1%, e em 2000 de 8,6%. O mesmo estudo ressalta particularidades desse envelhecimento, como o aumento da longevidade entre os próprios idosos (aumento da população de octogenários) e a feminização da velhice, e faz projeção do aumento da população no Brasil e do impacto previdenciário até 2040, considerando que o ápice do crescimento populacional no Brasil acontecerá em 2030, com a população total estimada em torno de 213 milhões de pessoas. A população economicamente ativa verá um decréscimo da participação dos jovens, e a população de idosos continuará crescendo na mesma velocidade. Esse movimento populacional atualmente é chamado por especialistas de *elderly boom*, e se caracteriza exatamente pelo fato de o grande número de nascidos que caracterizou o *baby boom*, juntamente com os avanços citados anteriormente, ter preparado a população de idosos dos próximos 20 anos, caracterizando o aumento rápido e progressivo da população de idosos, alterando todas as configurações das relações econômicas e sociais dos setores públicos e privados. Porém, com a queda na taxa de fecundidade atual, o crescimento populacional e de idosos tende a decrescer a partir de 2040.

Com o aumento populacional de idosos vem à tona o discurso médico, impregnado em nossa cultura, que caracteriza o idoso como sujeito que não produz por causa de desgastes físicos, que não aprende por causa das degenerações, e que não é passível de investimento para o mercado de trabalho por estar mais próximo da morte. O idoso fica no centro de propostas assistencialistas de saúde, que compreendem que muitas ações devem ser disponibilizadas no setor, pois os idosos supostamente necessitarão de intensa assistência, prevenção e normatização da vida para continuar vivos. O idoso passa a ser o grande causador do desequilíbrio previdenciário, pois, afinal de contas, “insiste” em continuar vivo. O sistema previdenciário não previu a “insistência” e continua tirando do mercado de trabalho pessoas ativas que querem continuar trabalhando. Mas são “teimosos”, e continuam fazendo aniversário insistentemente. Sujeitos que passam a ser vistos pelos olhos do senso comum, que tem a visão médica, e não pelos olhos da

subjetividade do cotidiano, que revela que a pessoa pode e deve ser alvo de investimentos profissionais.

O impacto do discurso biológico do envelhecimento é significativo, ao considerarmos o buraco no sistema previdenciário. Além do estigma e dados demográficos, o sistema de trabalho informal atual preocupa em relação às projeções de aposentadoria para as próximas gerações. De acordo com dados do IPEA 2007, o número de homens entre 40 e 60 anos de idade que trabalhavam em 2005 era de 85,5%, sendo que 45,5% contribuía para a seguridade social.

Para cada idoso, em 1980, havia 9,2 pessoas entre 15-59 anos de idade, que caracteriza a população em idade ativa (PIA); em 2000, esse número cai para 7,2 pessoas, ou seja, a razão entre contribuintes e beneficiários passou de 4,8 contribuintes por beneficiário para 2,8 no período (CAMARANO, 2009). O estudo da população considerada economicamente ativa (PEA), ou seja, em idade ativa e análise das taxas de atividade (período de entrada e saída do trabalho), mostra algumas diferenças demográficas dessa população, que são fundamentais para compreender a mudança do perfil do trabalhador brasileiro. O aumento da escolaridade, morte e maternidade é determinante na caracterização da PEA, e esses dados têm mudado de acordo com a queda da fecundidade, aumento da longevidade e feminização da velhice, caracterizando profundas alterações previdenciárias.

Ao se considerar estes dados demográficos, repensam-se justificativas de aposentadoria e recolocação de profissionais seniores no mercado formal. As alterações biológicas evidentemente existem, pois há o envelhecimento, ou, como diz Morin, em "Epistemologia da Complexidade", o excesso de vida existe e ninguém está contestando tal fato, mas daí a tratá-lo como demérito é algo minimamente contestável. Como a maior parte das relações e ações ao longo da vida, os processos de adaptação, de mudança e de aprendizado necessitam de vontade de investimento, ou seja, a mudança de cultura não é processo cartesiano e lógico, mas movimento complexo que exige do todo um deslocamento de conceitos preestabelecidos, como os citados anteriormente. Alguns idosos talvez tenham dificuldade em lidar com recursos tecnológicos, o que não quer dizer que não podem ser estimulados a fazê-lo, e que todos os recursos já conhecidos devem ser banidos. Esse pensamento imediatista é exatamente o modelo de cotidiano que leva aos

problemas da vida moderna, pois, ao desconsiderar os dados ressaltados pela história, realizamos ações fugazes.

É muito importante ainda considerar que conhecer como funcionam os recursos tecnológicos não implica saber utilizá-los. Ou seja, um sujeito aprende a utilizar tais recursos sem querer que invadam sua vida e hábitos sociais, e substituam as ações profissionais. Não significa que ao utilizar a máquina o sujeito dela se torne refém, como infelizmente ocorre com as novas gerações. Sugere-se, portanto, equilíbrio entre experiência de vida e utilização de recursos tecnológicos, como grande parceiro para otimizar o relacionamento intergeracional em várias esferas, inclusive a profissional. Pensamento que deve substituir o que mostra o idoso como ser que não aprende, é assexuado e dependente.

Ao se refletir sobre o mercado de trabalho brasileiro e a realidade do aumento da informalidade, constata-se a emergente necessidade de discutirmos carreiras e os movimentos culturais que levam ao momento de “cada um por si”, sob relações sociais e profissionais deterioradas e precárias.

A proposta desta pesquisa é compreender o processo de preparação para a aposentadoria de executivos da maior empresa varejista do Brasil, utilizando o Instrumento de Avaliação de Papéis Ocupacionais como norteador. De acordo com os dados levantados neste instrumental, é possível observar possíveis desequilíbrios entre os papéis ocupacionais do participante da pesquisa, de acordo com o Modelo de Ocupação Humana, e assim discutir sua rotina diária e alterações, pensando no momento da aposentadoria, com a proposta de distribuir o foco de atividades do sujeito, que tem no papel profissional a principal atividade de sua rotina, como é esperado nas grandes empresas globalizadas, para os demais papéis ocupacionais existentes na rotina diária do sujeito adulto conforme aponta o instrumento.

1.1. Metodologia

Este estudo tem abordagem quanti-qualitativa, e se constitui de entrevistas individuais semiestruturadas e levantamento bibliográfico que deu suporte teórico, justificando a aplicação da avaliação de papéis ocupacionais. Durante as entrevistas foi aplicado o instrumento de avaliação de papéis ocupacionais “*Role Checklist*”,

como estratégia de cercamento do público alvo na pesquisa e elemento de base de dados para discussões surgidas a partir dos resultados apresentados.

Este instrumento foi desenvolvido dentro do método de medicina baseada em evidências (BEM), para ser utilizado por terapeutas ocupacionais na reabilitação de sujeitos acometidos por algum tipo situação causada por doenças, acidentes e outras que comprometam o cotidiano da pessoa, ressaltando a melhora quantitativa nos determinados papéis ocupacionais abordados no instrumento.

Nesta pesquisa, o instrumento de avaliação não foi utilizado de forma clínica, considerando que os sujeitos entrevistados não estão em tratamento terapêutico. No nosso caso, o instrumento de avaliação de papéis ocupacionais foi utilizado como estratégia inicial para conhecer e apresentar aos executivos um panorama geral de seu cotidiano de forma objetiva, com base nos papéis ocupacionais, sendo articulado com as discussões sobre o tema da preparação para a aposentadoria, que ocorreram nas entrevistas semiestruturadas. Para as discussões, a pesquisadora contou com um diário de campo como elemento orientador, direcionando-as para o tema.

1.1.1. Caracterização do instrumento utilizado

O instrumento Role Checklist foi desenvolvido por Francis Oakley, terapeuta ocupacional, em Maryland, EUA, em 1986, que realizou estudo com o intuito de avaliar os principais papéis ocupacionais de seus alunos. Com o passar dos anos foi aplicado na prática clínica em Terapia Ocupacional, de acordo com o tempo contínuo e a importância designada para cada papel.

Foi validado no Brasil em 2005 pela terapeuta ocupacional Júnia J. R. Cordeiro. É um dos instrumentos de avaliação elaborados no “Modelo de Ocupação Humana”, desenvolvido por Gary Kielhofner em 1980. A lista de avaliação de papéis ocupacionais foi criada por Francis Oakley em 1986, e é um inventário que exige cerca de 15 minutos para ser aplicada, indicada para ser usada com adolescentes, adultos e idosos. Está dividida em duas partes: a primeira avalia, a partir de um tempo contínuo, os principais papéis ocupacionais que constituem a vida diária do sujeito. A segunda parte identifica o grau de importância que o sujeito atribui a cada papel. São apresentados dez papéis ocupacionais, acompanhados de breve

descrição: estudante, trabalhador, voluntário, cuidador, serviço doméstico, amigo, membro de família, religioso, passatempo/amador e participante em organizações. Existe também o espaço “outro”, para o sujeito adicionar algum não listado. As definições não englobam todas as possibilidades, pois o propósito é identificar papéis com os componentes ocupacionais que servem para organizar a vida diária dos sujeitos, relacionando-os à frequência do desempenho. A lista pode ser preenchida pelo sujeito entrevistado ou pelo pesquisador orientado pelo mesmo, conforme a escolha do entrevistado. O pesquisador explica todos os procedimentos para o sujeito e se coloca à disposição para o esclarecimento de dúvidas. Ao final do preenchimento do inventário, o pesquisador transcreve as informações, preenchendo o sumário juntamente com o entrevistado, e discute a relação entre os dados coletados. Depois será preenchido o campo “comentários” juntamente com o entrevistado, com as observações e discussões sobre o resultado. Neste momento é comunicado ao entrevistado que as informações discutidas com base nos dados apresentados serão transcritas no espaço referido anteriormente. Na prática clínica, o sumário é preenchido exclusivamente pelo terapeuta ocupacional, que elabora o laudo e a proposta de intervenção terapêutica. No caso da utilização de instrumental quantitativo em pesquisa acadêmica que aborda assunto de caráter social, como é o caso da aposentadoria, percebe-se a necessidade da dinâmica das discussões das entrevistas, mesmo semiestruturadas, a fim de utilizar as anotações. Dá-se caráter mais leve e flexível ao trabalho, conforme estratégia metodológica sugerida por QUEIROZ na pesquisa qualitativa, que tenta assegurar a menor margem possível de interpretação dos dados, utilizando a análise e cruzamento dos mesmos dentro dos critérios discutidos durante as entrevistas.

“Da mesma forma que desenho e palavra escrita constituem uma reinterpretação do relato oral, também o indivíduo intermediário, por mais fiel que seja, acrescenta sua própria interpretação àquilo que está narrando.” (QUEIROZ, p. 3).

Como o instrumento não aborda “aposentadoria”, é indispensável a reflexão sobre o tema, relacionando-o aos dados da rotina ocupacional apresentada pelo sujeito em análise aberta, na qual entrevistado falará sobre impressões e programação para o momento da aposentadoria. A pesquisadora utilizou como

suporte duas questões fundamentais: Você pensa em sua aposentadoria? Como tem se preparado para o momento da aposentadoria?

Durante as entrevistas foi possível perceber, na fala dos sujeitos, os aspectos subjetivos que contam com a história de culturas e gerações, em forma de “*Habitus*” (MINAYO,2000), caracterizando as especificidades de cada rotina e ao mesmo tempo igualando-as diante de um mesmo grupo social. Essa forma de contato social presente na entrevista é relevante à proposta da pesquisa de entender o processo de transição de papéis dos sujeitos entrevistados, pois acredito que a compreensão de “sujeitos” necessita da observação das “subjetividades” e não apenas das generalizações. Este momento da entrevista, que trata da aposentadoria, permite ao sujeito elaborar de maneira objetiva, com base nos dados apresentados, as ações do cotidiano, associando-as ao tema “aposentadoria”, discutindo expectativa e perspectiva diante do evento.

A busca pela Gerontologia proporciona a esta pesquisa o acesso aos conceitos mais amplos do envelhecimento e não apenas os aspectos médicos do processo, tão largamente divulgados na sociedade atual. Neste momento, a antropologia auxilia na elaboração ou ampliação dos conceitos de envelhecimento e velhice, segundo CONCONE:

“...: o envelhecimento é de fato um fenômeno biológico universal, mas a velhice é um fenômeno de outra natureza”.(p.136).

Acompanhando o raciocínio, é possível perceber a diferença de ideia e visão de envelhecimento entre a Geriatria e a Gerontologia, e assim direcionar nossa proposta de pesquisa. A partir da leitura do texto de Groisman e algumas questões levantadas sobre o tema, refletimos sobre a tentativa de disciplinar a vida humana pensando em um envelhecimento bem-sucedido, e o quanto essa ideia desnaturaliza qualquer etapa da vida do sujeito. Neste momento, o que era uma proposta inicial de orientação e reflexão quanto à rotina diária dos sujeitos se transformou em necessidade de compreensão do processo de envelhecimento de cada sujeito e conseqüentemente de suas estratégias para a aposentadoria. Percebi o quão prepotente era a ideia de orientar, ou seja, “disciplinar”, o envelhecimento das pessoas antes mesmo de tentar compreendê-las.

Acompanhando o raciocínio, MINAYO mostra que na sociedade contemporânea o assunto velhice está totalmente relacionado a assuntos políticos e de saúde, sendo tomado como regulador de normas ou ações preventivas. Logo volto a pensar no percurso histórico da velhice ocidental e na medicalização da mesma, que faz com que uma etapa da vida com desgastes e alterações, como acontece com a adolescência e infância, seja passível de prevenção.

Pensando assim, recai-se na ideia inicial, anterior ao contato com as teorias da Gerontologia, em que era possível criar proibições às condutas inadequadas e regras gerais para envelhecer com saúde.

Ao considerar que nesse contexto o curso da vida é socialmente padronizado (infância, juventude e velhice/aposentadoria), envolvendo todas as dimensões do mundo doméstico, profissional e de consumo em geral, é preciso enfatizar o sentido das mudanças que o grupo dos idosos, que cresce dia a dia em vitalidade e organização, provoca na reorganização do poder, do trabalho, da economia e da cultura. É dá novo significado ao fenômeno do envelhecimento, pensando no assunto como questão pública e não problema social, em que o foco é a decadência física e a inatividade.

Assim, a visão da psicanálise sobre envelhecimento e velhice nos ampara em relação à justificativa da pesquisa, mostrando que para algumas pessoas a ruptura da velhice é momento de cisão com o investimento libidinal de toda uma vida. O sujeito não se reconhece mais como alvo de investimento e, de acordo com Jack MESSY, nesse momento se instala a velhice, e muitas vezes o sujeito adocece. A aposentadoria no caso chega para o sujeito como a morte, ou seja, a perda do “amor” investido, representado pelo trabalho.

Ao pensar assim, é compreensível que no momento da aposentadoria, ou seja, em que a velhice é imposta e dada profissionalmente como troféu por bons serviços prestados, muitas pessoas se deprimam, se alienem ou simplesmente não aceitem a condição na qual não se reconhecem.

De acordo com GOLDFARB, as patologias são entendidas *como verdadeiros “analísadores” de modo de produção de subjetividade* (p, 26). Em relação ao homem contemporâneo na sociedade pós-moderna, que é o objeto de meu estudo representado pelos executivos entrevistados, GOLDFARB fala:

“Nas últimas décadas, observamos uma crescente revalorização das elaborações freudianas desta época. Vemos que tanto no que se refere ao sujeito quanto ao que se refere à cultura, tanto no âmbito das ciências sociais quanto da psicanálise, há uma tentativa de compreender as mudanças de relações sociais da pós-modernidade. A perda de valores como a solidariedade, a impossibilidade de se colocar no lugar do outro, a perda de esperança no tempo futuro ou a sobrevalorização do presente e o crescente desamparo provocam efeitos na subjetividade” (p. 24-25).

A autora nos convida a pensar sobre os aspectos da subjetividade na aposentadoria, que provocam condições patológicas em sujeitos obrigados socialmente a se retirar do cenário. Mesmo que se sintam em plenas condições de continuar desempenhando papéis profissionais, são obrigados a deixar de pertencer à cadeia de produtividade e consumo para se incorporar ao grupo dos usuários de serviços de saúde. De acordo com o discurso social, esses sujeitos são velhos, ou seja, precisam de cuidados clínicos suficientes para os sintomas de tal condição.

Características da entrevista: antes de iniciar a entrevista a pesquisadora fez sua apresentação pessoal e profissional, mostrando a proposta da pesquisa. Achei indispensável citar o contato pessoal dentro da empresa, que estabeleceu a mediação para a pesquisa ser autorizada. A pessoa era conhecida dos entrevistados. Consideramos a atitude relevante, pensando em preservar a integridade da relação na entrevista, pois os sujeitos entrevistados irão expor impressões pessoais sobre a rotina diária e o processo de preparo para a aposentadoria. Mesmo que a informação fornecida pela pesquisadora interfira de alguma forma nos relatos dos sujeitos, que poderão manipulá-los intencionalmente, como sugere MINAYO.

Depois foram apresentados o termo de consentimento livre e esclarecido (anexo I) e o instrumento de avaliação (anexo II), e aplicado o mesmo, deixando a critério do entrevistado a escolha em preencher a avaliação de próprio punho ou pela intervenção verbal da pesquisadora. Durante a avaliação foram anotadas as informações com base no autorrelato dos entrevistados e, ao final da avaliação, anotadas as constatações e sugestões discutidas nas entrevistas.

Os dados obtidos nas entrevistas serviram como elementos disparadores na elaboração do texto com as discussões da dissertação referentes ao tema.

1.1.2. Campo de pesquisa e cenário

A pesquisa foi desenvolvida em uma empresa do segmento varejista no Brasil, com mais de 500 lojas em território nacional. Tem estrutura multiformato, e conta com a colaboração de mais de 60 mil pessoas e muitos centros de distribuição. É organização que visa ampliar a participação no mercado brasileiro de varejo e tornar-se empresa admirada por sua rentabilidade, inovação, eficiência, responsabilidade social e contribuição para o desenvolvimento do Brasil.

O público escolhido para as entrevistas foram diretores acima de 45 anos de idade, que trabalham na sede da empresa, localizada na cidade de São Paulo. Os critérios para seleção foram elaborados juntamente com o Setor de Qualidade de Vida, que responde para a Diretoria de Recursos Humanos do grupo, compreendendo que o executivo acima de 45 anos de idade é considerado sênior no mercado de trabalho.

A abordagem aos sujeitos da pesquisa foi feita pelo Setor de Qualidade de Vida por meio eletrônico (anexo III) e posteriormente contato telefônico. O Setor de Qualidade de Vida disponibilizou uma lista de cerca de 20 prováveis sujeitos com perfil para a pesquisa, no início de 2008. Iniciamos os contatos pelo próprio RH da empresa, em abril de 2008, período em que a instituição passava por mudanças administrativas, incluindo reestruturação, com várias demissões, entre elas cerca de 60 executivos. A instituição compreendeu que a pesquisa seria uma forma de cuidar dos profissionais que foram mantidos no trabalho. Iniciamos as entrevistas em maio de 2008, conforme interesse voluntário dos executivos contatados.

Ao observar essa movimentação da empresa, lembro-me da relação estabelecida por Richard Sennett, no livro *Respeito*, entre as relações momentâneas consideradas de curto prazo do mercado profissional moderno e o bombardeio à autoconfiança dos sujeitos envolvidos nas reestruturações.

Conforme o consentimento dos sujeitos abordados, a pesquisadora foi comunicada pela empresa, e assim agendou por telefone as entrevistas individuais, realizadas na própria empresa, de acordo com a preferência e disponibilidade de horários de cada entrevistado.

As entrevistas foram feitas com hora marcada, e apresentaram variação de tempo de duração, de 20 min a 1h30, de acordo com a disponibilidade e interesse dos entrevistados.

Foram cinco entrevistas até o mês de agosto de 2008 e, acompanhando as mudanças administrativas, a empresa decidiu não continuar com a pesquisa, pois se iniciava nova fase com os executivos, realizando *coachingns* dos mesmos e movimentações dentro da própria instituição, considerando que mais uma abordagem com foco em questões mais complexas como a aposentadoria, seria excessiva no momento de significativas mudanças.

“As pessoas não são tratadas com respeito simplesmente em obediência a uma ordem de que isso deva acontecer. O reconhecimento mútuo tem que ser negociado, esta negociação envolve complexidades tanto do caráter pessoal quanto da estrutura social.” (SENNETT, 2004. p 295).

Ficamos com um “n” de cinco sujeitos entrevistados, o que possibilitou compreender o processo de preparação para a aposentadoria dos executivos de uma grande empresa varejista no Brasil. Apenas um dos cinco executivos entrevistados se interessou pela devolutiva e reavaliação após um ano da primeira entrevista.

2. CAP. I - PAPÉIS OCUPACIONAIS

Esta pesquisa nasceu da riqueza da interdisciplinaridade e descoberta do Instrumento de Avaliação de Papéis Ocupacionais Role Checklist, que abriu a possibilidade de relacionar conhecimentos das áreas de saúde e humanas para elaborar propostas produzidas pelo conhecimento científico, que auxiliem sujeitos em diferentes setores de sua vida, contribuindo com a cultura do pensamento complexo, amplamente divulgada na Gerontologia.

Partimos de conceitos fundamentados no discurso organicista e propomos a reflexão dos mesmos e a utilização de tais conceitos de formas variadas, possibilitando a construção de conhecimento em diferentes áreas.

Neste capítulo a intenção é discutir o tema central, “Papéis Ocupacionais”, e não abordar profundamente as questões da Terapia Ocupacional. Será feita a seguir breve contextualização sobre a Terapia Ocupacional para fundamentar a utilização desse instrumental na pesquisa que trata de preparação para a aposentadoria.

De acordo com o Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional (COFFITO), a Terapia Ocupacional é por definição:

“Campo de conhecimento e de intervenção em saúde, na educação e na esfera social, que reúne tecnologias orientadas para a emancipação e autonomia de pessoas que apresentam, por razões ligadas a problemáticas específicas (físicas, sensoriais, psicológicas, mentais ou sociais), temporária ou definitivamente, dificuldades na inserção à participação na vida social. As intervenções dimensionam-se pelo uso de atividades, elemento centralizador e orientador na construção complexa e contextualizada do processo terapêutico”. (Decreto-lei nº 938/69; Lei nº 6.316/75; Resoluções COFFITO-8, 10 e 81).

Na história da Terapia Ocupacional, a americana Eleonor Clark Slagle foi uma das fundadoras da primeira escola regular de Terapia Ocupacional nos Estados Unidos e da Associação Americana de Terapia Ocupacional. Segundo CARLO, M. (2001), *“suas ideias baseadas no princípio de que o comportamento só poderia ser organizado pelo agir, pela utilização ativa e intencional do tempo no contexto em uma vida normal, foram determinantes na construção teórico-prática de uma nova profissão – a Terapia Ocupacional.”* (p 25).

No final da década de 1920, com a Grande Depressão e depois a Segunda Guerra Mundial, surgiu a necessidade de um número muito grande de profissionais, suficientes para a reabilitação dos feridos, aumentando significativamente o número de escolas de formação de profissionais em saúde, entre eles os terapeutas ocupacionais.

Com tal emergência foram necessários critérios mínimos de padronização da formação. A concentração maior de profissionais atuando ficou restrita a locais como asilos e hospitais que, com o passar do tempo, se tornaram entidades de reabilitação, direcionando a atuação profissional com foco na saúde, amenizando os efeitos traumáticos da guerra.

Apesar da necessidade de intervenção em déficits e disfunções entre os anos 60 e 70, a renomada teórica em Terapia Ocupacional, Mary Reilly, desenvolveu a hipótese que dizia que o ser humano, pela utilização de suas mãos, potencializadas pela energia mental e vontade, pode influenciar o estado de sua própria saúde, exprimindo o ponto de vista central da Terapia Ocupacional. Nesse percurso, Reilly desenvolveu o paradigma do comportamento ocupacional baseado em quatro conceitos: necessidade humana de ser competente e realizar; aspectos desenvolvimentistas do trabalho e do lazer; natureza do papel ocupacional e relação entre saúde e adaptação humana. Desenvolveu o conceito do continuum entre trabalho e lazer relacionado à teoria dos sistemas abertos. Em 1985, Gary Kielhofner, que fora aluno de Reilly, desenvolve o Modelo de Ocupação Humana, que, em resumo, compreende o ser humano como um sistema aberto, cujo comportamento é influenciado pelas interações entre sistema humano, tarefa, ambiente e pela informação com que ambiente e tarefa contribuem para a situação.

Compreende que novos comportamentos se estabelecem pela repetição e que, quando os comportamentos são interrompidos, os papéis e habilidades associados a eles também tendem a desaparecer; as mudanças podem ser produzidas por demandas internas ou externas ao sistema humano; a alteração talvez seja dramática e produza uma nova organização em um curto espaço de tempo; há a possibilidade de uma pequena, porém significativa transformação, chave para grandes mudanças no comportamento; o sistema humano se adapta continuamente, mostrando que a adaptação a cada momento é reflexo do processo dinâmico da vida.

O Modelo de Ocupação Humana entende que o sistema aberto humano constitui-se de três subsistemas: da volição; da habituação e das habilidades que, em resumo, nos dizem que primeiramente é necessário ter a vontade que estimulará as estruturas cognitivas básicas para organizar nossas atividades e a prática pela qual empreendemos um comportamento ocupacional. Kielhofner discute esses subsistemas e investiga as influências ambientais sobre o comportamento ocupacional e o desenvolvimento da ocupação.

Apesar de ser um modelo organicista, percebemos que traz em sua proposta o resgate inicial da Terapia Ocupacional, que compreende o comportamento humano de forma complexa, em um contexto social, e que no processo dinâmico de *output (saída)*, *input (entrada)*, *throughput (processamento)* e *feedback (retroalimentação)* apresenta proposta de reflexão da relação do ser humano com o meio e com o outro.

De acordo com as definições em relação à Terapia Ocupacional, as atividades são o instrumento de intervenção na profissão. Entende-se por atividades todas as práticas de ações realizadas pelo sujeito de acordo com sua vontade e intenção.

De acordo com CARLO, M. (2001):

“As atividades humanas são constituídas por um conjunto de ações que apresentam qualidades, demandam capacidades, materialidade e estabelecem mecanismos internos para sua realização. Elas podem ser desdobradas em etapas, configurando um processo na experiência da vida real do sujeito.” (p. 47).

Por estarmos profissionalmente capacitados e respaldados em relação a esse instrumental, ficamos à vontade para propor novas formas e novos ambientes para a utilização do conhecimento em Terapia Ocupacional, como o ambiente corporativo, que permite pensar além da visão do binômio saúde/doença, sem o caráter assistencialista da saúde, mas com a visão da complexidade das atividades do sujeito na construção de seu cotidiano.

Entende-se aqui por cotidiano a construção do dia a dia. Segundo TAKATORI, M., *o cotidiano é construído dia a dia com o fazer singular do indivíduo em diferentes contextos sociais dos quais participa.* (2001).

Compreendemos que desde o momento em que nascemos ou até mesmo antes dele ocupamos determinados papéis sociais que nos são atribuídos pelas

relações sociais das quais fazemos parte e que constituem nossa identidade como sujeitos. A construção e manutenção de papéis sociais independem da prática ou realização de tais papéis. Somos avós porque nossos filhos têm filhos, mas não necessariamente praticamos a “avosidade” em nossas rotinas diárias ou semanais. Essa percepção da diferença entre papel social e papel ocupacional é fundamentalmente determinada pela prática do papel e não apenas pela atribuição a ele.

A prática de determinados papéis constitui nosso cotidiano e determina muitas vezes os papéis sociais. Por exemplo, um indivíduo que considera que trabalha, mas a atividade não faz parte de sua rotina, não é um trabalhador em relação ao papel ocupacional. Esse sujeito dificilmente será classificado como trabalhador socialmente, pois não existe a prática que defina o papel. Diferentemente da situação exemplificada anteriormente, em que o sujeito se torna avô, ou seja, pode ter um papel social independente de sua prática. Nem todos os papéis sociais estão associados à execução de uma prática determinada pela continuidade no tempo e pela importância percebida na realização da atividade.

De acordo com as informações apresentadas por CORDEIRO (2005), segundo a *American Occupational Therapy Association*, as atividades de vida diária ou áreas de desempenho ocupacional classificam-se nas seguintes categorias:

1. Atividades básicas de vida diária: são as de autocuidado corporal;
2. Atividades instrumentais de vida diária: são as relacionadas à interação do indivíduo com o meio ambiente, são complexas e geralmente têm caráter opcional. Ex: cuidados com animais domésticos, utilização de equipamentos de comunicação, administração das finanças pessoais, manutenção e limpeza da casa;
3. Atividades educativas: envolvem o indivíduo como estudante e sua participação num ambiente de aprendizagem;
4. Atividades de trabalho: envolvem o indivíduo em emprego remunerado ou atividades voluntárias;
5. Brincar: atividades espontâneas nas quais há prazer, entretenimento ou diversão;
6. Atividades de lazer: de caráter não obrigatório, possuem motivação intrínseca e são alocadas no tempo livre do indivíduo, no qual ele não está envolvido com trabalho, autocuidado ou período de sono;

7. Participação social: atividades associadas a padrões de comportamento organizados que são característicos e esperados de um indivíduo na interação com outros em determinado sistema social.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) apresenta a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF, 2003), que considera o desempenho de atividades e a participação social como elementos básicos no modelo de análise do impacto da condição de saúde/doença.

Determina-se, portanto, que o desempenho de atividades, aqui compreendidas como funções ocupacionais, é importante componente nos processos de adaptação biopsicossocial do indivíduo, conforme limitações e potencialidades, devendo ser seriamente observado pelos profissionais das diversas áreas que se propõem a trabalhar com pessoas.

De acordo com CORDEIRO (2005):

“na Teoria do Comportamento Ocupacional, conforme citado por Branholm & Fugl-Meyer (1994), os indivíduos desempenham suas atividades dentro dos papéis ocupacionais que assumem durante o decorrer da vida. Os papéis ocupacionais são determinantes críticos da produtividade humana. Eles organizam o comportamento contribuindo para a identidade pessoal dos indivíduos, conduzindo as expectativas sociais a uma realização, organizando o uso do tempo e envolvendo os indivíduos na estrutura social. Estes papéis envolvem também obrigações e posições que os indivíduos ocupam em grupos sociais e como interagem dentro deles, atendendo às expectativas de comportamento e desempenho próprios de cada papel ou função”. (p.03)

Indivíduos que passam por processos traumáticos, momentos de crises desestruturantes ou têm doenças crônicas correm riscos de sofrer interrupção ou alterações no desempenho de seus papéis ocupacionais. Com alterações nas estruturas corporais e, no caso de nossa pesquisa, alterações sociais, esses indivíduos têm de lidar com processos de perda de um ou mais papéis que são importantes componentes de sua autoimagem.

Para CORDEIRO (2005):

“Portanto, os papéis ocupacionais são o principal foco do terapeuta ocupacional, que trabalha alinhado com as diretrizes da OMS, considerando o desempenho de papéis como um componente essencial para a vida independente e produtiva.” (p 05).

A literatura científica ressalta a existência de um instrumento de origem americana, especificamente validado para identificar os papéis ocupacionais, denominado *Role Checklist*, validado no Brasil em 2005 pela terapeuta ocupacional Júnia R. J. Cordeiro (Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais - Anexo II).

Este instrumento foi criado por Frances Oakley, terapeuta ocupacional, em 1986, com a finalidade de extrair informações a respeito dos papéis ocupacionais de uma pessoa, tais como a participação do indivíduo em papéis ao longo de sua vida e o grau de importância atribuído a cada um.

Conforme descrito anteriormente, a Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais é inventário escrito que oferece dados sobre a percepção do indivíduo quanto à participação em papéis ocupacionais ao longo de sua vida, considerando que deverá responder se percebe envolvimento ou não com os papéis listados, no passado e no presente, e se planeja seu envolvimento com os mesmos no futuro. O inventário fornece dados referentes ao grau de importância que o indivíduo atribui a cada papel, independentemente de já ter se envolvido com o mesmo ou não. E o principal neste instrumento é a informação complementar sobre a capacidade de uma pessoa manter o equilíbrio entre os papéis, pois poderá avaliar as perdas e ganhos de papéis entre passado, presente e planejamento para o futuro.

A Coleta de Dados é feita por um formulário, no qual o indivíduo obterá as instruções de preenchimento e anotará as respostas. Esse impresso é dividido em Partes I e II, as quais apresentam e definem dez papéis ocupacionais. Na Parte I, coletam-se informações sobre os papéis desempenhados ou planejados nos tempos passado, presente e futuro. Na Parte II registra-se o grau de importância atribuída a cada papel, marcando-se uma opção entre as colunas denominadas “nenhuma importância, alguma importância ou muita importância”.

O propósito da Lista é identificar papéis com os componentes ocupacionais que servem para organizar a vida diária dos indivíduos. Assim, a frequência do desempenho está incluída nas definições dos papéis. Por exemplo, o papel Membro de Família se refere ao tempo gasto ou realização de algo, pelo menos uma vez por semana, com membros da família, como esposo (a), filhos, pais ou outros parentes.

A sentença chave é “uma vez por semana”. As pessoas podem se ver como membros da família, mas suas famílias podem residir fora da cidade, o que resulta em contatos pouco frequentes. Portanto, esse papel não é próprio para organizar a atual vida diária desse sujeito.

“Após a publicação do estudo de validação da Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais com amostra da população norte-americana⁵⁴, a literatura mostra uma série de outros estudos que buscaram correlacionar as modificações de papéis ocupacionais com ocorrência de fatos específicos que teoricamente comprometem a função ocupacional dos indivíduos, podendo alterar seus papéis ocupacionais, tais como: mães de crianças pequenas, idosos(...)”

A literatura não relata outros processos de validação ou de adaptação transcultural das demais versões.

A grande maioria dos instrumentos de avaliação das funções ocupacionais trabalha fundamentada nos processos de saúde/doença, e há aqui a possibilidade de utilizar o mesmo instrumental em processos sociais, considerando que os papéis sociais e papéis ocupacionais se diferenciam pela prática ocupacional.

Apesar de o estudo original de Oakley et al (1986) ter utilizado uma amostra de 124 indivíduos, também foi observada baixa variabilidade em algumas respostas em papéis que são bem familiares à população estudada, como os papéis de estudante, trabalhador e membro de família, ou são papéis que, com clareza, a amostra pode afirmar que não fazem parte de sua rotina, como os de voluntário e participante em organizações. Portanto, provavelmente, este estudo não teria resultados diferentes se a amostra fosse maior, apresentando a mesma tendência de alta concordância nestes tipos de papéis.

Ao se conscientizar do valor que o indivíduo atribui a cada papel, tem-se a dimensão do grau de importância e significado que os papéis (e tudo o mais que se relaciona com eles: atividades, tarefas, pessoas, lugares) desempenham na vida da pessoa. Consideramos que este aspecto, atrelado ao conhecimento do terapeuta ocupacional, poderá prestar importante contribuição ao entrevistado, pois identificando aquilo que é importante para o sujeito, estamos, na verdade, contando com sua motivação a favor do processo de reflexão sobre sua rotina e elaboração de estratégias de preparo para a aposentadoria. Estes são alguns dos pressupostos de outro método de trabalho em Terapia Ocupacional desenvolvido no Canadá, conhecido como Terapia Centrada no Cliente, fundamentado na prática desenvolvida pela enfermagem, que atua conforme a necessidade percebida pelo sujeito.

De acordo com o comportamento ocupacional, os papéis ocupacionais organizam o comportamento do indivíduo contribuindo para a identidade pessoal, e

conduzindo as expectativas sociais a uma realização que organiza o uso do tempo, envolvendo os indivíduos na estrutura social.

Saber diferenciar papel ocupacional de papel social é fundamental para o sujeito se conscientizar das ações constitutivas do cotidiano e poder alterá-las de forma a equilibrá-las de acordo com seus projetos de vida.

3. CAP II - O TRABALHO, O HOMEM E O ENVELHECIMENTO

3.1. Breve contextualização do mercado de trabalho e da construção de carreiras no Brasil

É impossível tentar contextualizar qualquer movimento de mercado profissional desassociado da história política mundial. Todos os movimentos, desde os mais antigos, como colonização, guerras e golpes, influenciam diretamente o mercado de trabalho atual, como também toda a cultura de um povo. Desde os primórdios, as configurações da população mundial acontecem de forma dinâmica e marcante. De acordo com PRATES (1997), existe um jeito brasileiro de administrar, ou seja, a nossa cultura é reconhecida também pelo estilo profissional. É importante pensar nesse aspecto cultural, principalmente ao considerar as grandes mudanças estruturais demandadas pela globalização, que exigem, em curto prazo, mudanças impactantes na cultura.

Considerando nossa cultura paternalista, “os eternos colonizados”, podemos observar o grande conforto para nossa população viver, pensar e trabalhar nos moldes tradicionais. Desenvolver carreira em organizações tradicionais ainda é o grande discurso da população, que prioriza a estabilidade. Mas o que o mercado cada vez mais oferece e solicita dos profissionais que estão na gestão é exatamente a capacidade de adaptação constante e flexibilidade para lidar com matriciamento e células de trabalho.

Para o sujeito estar apto a esse tipo de trabalho, fundamentalmente precisa “ser” um sujeito complexo, que “saia da caixa”, não se encante apenas pelo tradicional, saiba transitar pela gestão horizontal e vertical, se recicle, renove e não apenas em relação ao trabalho, mas na vida privada e familiar. O sujeito deve se apropriar de sua carreira e transitar pelo mercado em um movimento contínuo de troca. Tudo isso para os brasileiros soa minimamente como ideal de personagem de filme de Hollywood, porque exige autoestima que nossa população não está acostumada a sentir, autonomia que não nos foi dada, mesmo porque autonomia não é algo dado, mas conquistado.

No Brasil, o exercício da cidadania não é a todos garantido, e isso não é criticam, mas apenas observação. Se não somos obrigados por leis e imposições a realizar determinadas ações que nos beneficiam, não as realizamos de livre e espontânea vontade pelo simples fato de nos fazer bem, pois sabemos que sempre haverá “alguém” para olhar por nós e nos orientar. Daí, no ambiente profissional, em questão de cinco, seis anos, surgem propostas de autogestão, de contratos profissionais sem fidelidade, mas com ética e grande angústia profissional.

Ao se pensar no cidadão brasileiro, há grande conflito, determinado pela globalização. Para ser cidadão deve, como indivíduo, estar inserido em uma sociedade e se posicionar ativamente contra ou a favor do Estado. E essa sociedade é, por definição, a comunidade de indivíduos ligados entre si por relações cotidianas, de trabalho e troca. Alcançamos o conflito psíquico do sujeito, que luta por ser aceito a partir das relações profissionais marcadas pelo capitalismo, que é o regime adotado por nossa cultura. Pois, como cultura e história política brasileira somos muito jovens, praticamente recém- colonizados.

Daí a grande dificuldade que temos de ser cidadãos, pois imitamos as culturas ocidentais mais antigas, às quais acessamos na globalização, e não nos aproximamos do que nos é específico em nosso dia a dia, pois sofremos a pressão determinada pelo capitalismo. De acordo com SANTOS, M. (2000)

“Consideramos em primeiro lugar a emergência de uma dupla tirania, a do dinheiro e a da informação, intimamente relacionadas. Ambas juntas, fornecem as bases do sistema ideológico que legitima as ações mais características da época, e ao mesmo tempo, buscam conformar segundo um novo ethos as relações sociais e interpessoais, influenciando o caráter das pessoas.” (p 37)

De acordo com FREITAS, Maria (2000), nossas relações profissionais sob a ótica da psicanálise reproduzem relações tão originais quanto as relações familiares.

“... o indivíduo se liga a uma organização por vínculos não apenas materiais, mas também afetivos imaginários e psicológicos. As organizações não criam uma estrutura psíquica, mas utilizam-se dela. Toda organização, especialmente em se tratando da relação com o indivíduo com sua carreira, traduz situações que se assemelham às da fase edipiana, ou seja, as pessoas nas organizações disputam postos, poder, influência junto a outrem, querem ocupar lugares que pertencem a outros, numa atitude semelhante à da criança que quer o lugar do pai ou de alguém que lhe dificulte o acesso ao objeto amado...” (p 88).

De acordo com VASCONCELLOS (2002), “a sintonia entre fator humano e estrutura é um pré-requisito para o sucesso da organização” (p 93). O mesmo autor ressalta que determinados tipos de estrutura, como o matriciamento, por exemplo, exigem do sujeito determinadas características de personalidade e comportamento, tais como capacidade de suportar ambiguidade, habilidade política, capacidade de desempenhar múltiplos papéis, capacidade de adaptar-se a novos grupos, preferência por abrangência ao invés de especialização, entre outros fatores que mostram um perfil profissional para as atuais necessidades do mercado de trabalho.

Este tipo de relação só é possível de se estabelecer quando ambas as partes, ou seja, organização e sujeito, são claros em suas propostas e éticos nas relações.

De acordo com SENETT (2004):

“Em um mundo de honra, o indivíduo descobre sua verdadeira identidade em seus papéis, e afastar-se dos papéis é afastar-se de si mesmo (...). [Hoje em dia] o indivíduo só pode descobrir sua verdadeira identidade emancipando-se de seus papéis socialmente impostos – estes últimos são apenas máscaras, enredando-o em ilusão (...).” (p. 244)

O reino institucional moderno exige o conhecimento explícito e autoquestionador, mas é necessário que exista equilíbrio para o conhecimento novo ser de fato significado até se tornar hábito, e assim por diante. *“Com algumas rupturas, as pessoas nada aprendem: com outras, elas se voltam para fora.”* (269). SENETT, 2004.

Só ocorre um aprendizado consciente quando a pessoa está ativamente envolvida na busca das dificuldades, quando as encena, porém, o movimento não é estimulado pela sociedade, pois a realidade é uma desigualdade de poder; fala-se na ideologia da inovação, mas dificilmente se pratica a renúncia à posse. As mudanças implicam assumir riscos, e as pessoas se concentram mais no que perderão do que no que têm a ganhar.

“o tempo de mudança exige uma disposição perpétua e extremamente difícil no sentido da adaptação interior e das concomitantes crises.” (278) SENETT, 2004.

Para se relacionar com ética e respeito nas organizações e responder à demanda de produção exigida pelas mesmas, é necessário que os sujeitos tenham autonomia. E para que os sujeitos, em todas as esferas da vida, tenham autonomia,

é essencial e fundamental ter autoconfiança. Porém, seguindo este raciocínio, pensamos o quanto pode ser difícil, para algumas pessoas, culturalmente impregnadas pelo paternalismo, que mostra o quanto são incapazes de gerenciar a própria vida, adquirir autoconfiança diante das relações superficiais que se estabelecem na sociedade moderna.

Para SANTOS, M (2000),

“Consumismo e competitividade levam ao emagrecimento moral e intelectual da pessoa, à redução da personalidade e da visão do mundo, convidando, também, a esquecer a oposição fundamental entre a figura do consumidor e a figura do cidadão. É certo que no Brasil tal posição é menos sentida, pois em nosso país jamais houve a figura do cidadão.” (p.49)

As relações atuais fundamentadas em curto prazo geram insegurança. A insegurança mina a autoconfiança, condição fundamental da autonomia e das relações éticas. Porém, a autoconfiança pode ser ambígua em relação ao respeito, se considerarmos o excesso desta, que causa paralisia que impede o “olhar para fora”. Daí a dificuldade de preservar o senso de individualidade e de grupo no processo de mudança, que pode ser um dos fatores que colocam em risco as mudanças nas estruturas organizacionais. Nas relações ambíguas e mal definidas talvez surjam situações de conflito emocionais e comportamentais.

Para reestruturar a segurança é necessário desenvolver a habituação. Nesse processo, determinada ação desencadeada pela vontade é sistematicamente praticada a ponto de tornar-se natural ao sujeito (diferença entre conhecimento tácito e explícito).

Não se questiona tudo o que se faz, todo o tempo, porém, quando questionados e reelaborados, são transformados em significados, em conhecimento explícito.

O conhecimento tácito, agir naturalmente, favorece o contato, porém induz a um falso senso de segurança. A segurança ontológica é mais que uma experiência psicológica. Porém, o questionamento impede que a prática de uma ação seja paralisante a ponto de ser inconsciente (treino).

O reino institucional moderno exige o conhecimento explícito e autoquestionador, mas é indispensável haver equilíbrio para que o conhecimento novo seja de fato significado, até se tornar hábito, e assim por diante.

Neste cenário, a construção de carreiras e a manutenção destas tomam formatos os mais variados, pois partindo da mudança de conceito de carreira, que passou de “o curso sobre o qual qualquer pessoa ou coisa passa” (BRIDGES, 1995 apud COELHO et al, 2005), para “o caminho que uma pessoa toma na vida”, no final do séc XX passou a significar “um curso da vida profissional ou emprego, que permite uma oportunidade de progresso ou avanço no mundo”.

De acordo com COELHO et al.(2005),

“O desenvolvimento da carreira apresentou ao longo deste período diferentes enfoques e trajetórias. Para Arthur, Hall e Lawrence (1989), é uma sequência das experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo. Uma carreira eficaz beneficia o indivíduo, a organização e a sociedade. Na perspectiva do indivíduo, permite desenvolver e utilizar seu potencial. Quanto à organização, há uma complementação entre as competências individuais e as suas necessidades. No que se refere à sociedade, uma carreira bem-sucedida integra o indivíduo à comunidade e o ajuda a tornar-se um cidadão melhor.” (p. 102)

Segundo levantamento realizado pelos mesmos autores, as carreiras corporativas surgiram em meados de 1900 e possuíam estrutura funcional. Após a Segunda Guerra Mundial, com o crescimento e aprimoramento do consumo e o surgimento dos Estados Unidos como potência industrial, ocorreu a expansão da competência administrativa e da estrutura por divisões, abrindo posições gerenciais. O crescimento da economia e o desenvolvimento e avanço tecnológicos fomentaram nova relação entre trabalho, tempo e entrega, o que gerou mudanças no modelo de carreira, eliminando os cargos de gerência conquistados. Em meados dos anos 70, com a globalização, aumento da competitividade, redução de custos, alta tecnologia e qualidade, a estrutura transformou-se em rede, incluindo o fornecedor e clientes como parceiros, proporcionando aos especialistas e técnicos a oportunidade de montar as próprias empresas, que atualmente funcionam como células, e são facilitadores da aplicação e enriquecimento das habilidades de seus membros. Neste formato, os sujeitos tomam para si a responsabilidade pelo planejamento e desenvolvimento da carreira. Esse modelo de gestão de carreiras vem sendo

sugerido aos colaboradores pelas organizações, que antes trabalhavam em formato tradicional, e hoje tentam alterar sua estrutura.

O questionamento ao novo modelo de gestão, que muitas organizações tentam adotar atualmente, é se a organização que propõe a mudança está preparada para lidar com colaboradores autônomos, questionadores, que vestem a camisa deles próprios e não da empresa.

3.2. O trabalho e o homem

Para se falar da ligação trabalho/homem, parte-se de pontos de vista que, de acordo com a trajetória da autora, darão suporte ao entendimento dessa relação. Aspectos como a atividade profissional e seu significado pessoal e social, segundo o olhar da psicanálise, e sua importância no cotidiano e na saúde. Muito já foi escrito sobre o tema, e por isso não aprofundaremos o assunto, somente considerações que reforçarão o raciocínio, e adiante tratar da ruptura da relação, que acontece na aposentadoria.

As relações profissionais e sociais são o diferencial do homem, considerando a questão da ação transformadora como aquilo que confere à existência condições que o favorecem, caracterizando a práxis. De acordo com JESUS, T (2008),

“Para a psicanálise, o homem é a soma de seus desejos inconscientes, impulsos que desconhecem barreiras, rompem limites na busca de sua satisfação. As regras são normas repressivas que controlam esses impulsos inconscientes. A história de cada um é marcada pela sexualidade insatisfeita, na sua ânsia de realização obstruída pelos valores sociais. Embora isso não implique ausência de regras. Prazer não é expressão das pulsões, mas a própria pulsão ressignificada. É nesse cenário que vamos encontrar na psicanálise o conceito de trabalho como um estruturante psíquico.”

Pode-se pensar nas relações de transferência, sublimação, entre outras, discutidas na psicanálise, como ações que permeiam todas as esferas que envolvem a vida humana, inclusive a profissional. As relações profissionais, sob a ótica da psicanálise, reproduzem relações tão originais quanto as relações familiares. Para BERTONCINI, M. (2002):

“A história de vida das pessoas se constrói ao longo do seu desenvolvimento e vai sedimentando aquilo que cada um virá a ser na vida adulta. O reconhecimento das questões relativas à subjetividade e sua importância no contexto do trabalho pode ser fator diferencial na administração das pessoas nas organizações, facilitando ou dificultando o alcance dos objetivos individuais, grupais, sociais e organizacionais.”

A relação do trabalho e o homem é tão importante quanto o amor, segundo MENDES (1999): *“para Freud, trabalhar e amar são os dois caminhos para a felicidade”*. Nas relações profissionais os sujeitos projetam desejos e necessidades libidinais e reagem diante das frustrações de acordo com o peso das representações psíquicas. Assim, a dedicação e empenho profissional em busca do afeto e do preenchimento da falta original do ser humano se traduzem em necessidade de reconhecimento profissional, e deste surge o reconhecimento social e familiar, e assim está ligada toda a cadeia de relações que envolvem o sujeito.

“Nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto a ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana. (FREUD, 1974, p. 99)”

O que faz lembrar o absurdo que se dizia: a importância de se deixar em casa as questões pessoais e ser apenas profissional no trabalho, ou seja, se pensava no sujeito apenas como detentor de recursos técnicos, desprovido de subjetividade. Ao que tudo indica, hoje, o mercado de trabalho compreende que as relações pessoais e profissionais estão tão amarradas umas às outras que é impossível dissociá-las, ou seja, é improdutivo promover a dissociação. Quando isso é compreendido, vê-se, por parte das organizações, intenso movimento na busca de elementos que as instrumentalizem na gestão psicológica de seus colaboradores, direcionando-os de forma a satisfazer as necessidades psíquicas quanto à aceitação e reconhecimento diretamente associados à capacidade de entrega profissional.

“Na organização do trabalho, o que está em jogo é o funcionamento psíquico do trabalhador. Nesse sentido, Dejourns utiliza referências da teoria psicanalítica como base para investigar os processos psíquicos em sujeitos que não apresentam doença mental, considerando a história de vida como recurso para as respostas que o sujeito dá às pressões patogênicas que recebe.” (BERTONCINI, M. 2002)

As organizações e o mercado profissional reconhecem a importância da gestão psicológica dos sujeitos e se empenham nessa tarefa, pois sabem que o bem-estar psíquico dos sujeitos aperfeiçoa a produção profissional em qualquer atividade, seja física, intelectual, operacional ou de gestão. Os sujeitos com a autoestima fragilizada pela cultura da sociedade contemporânea se rendem e se entregam a esta gestão psicológica como a criança se entrega e confia nos cuidados dos pais idealizados.

“[...] a realidade do trabalho é um terreno propício para jogar e re-jogar com o sofrimento, na esperança de que esse desemboque nas descobertas e nas criações socialmente e mesmo humanamente úteis. Com efeito, é então, e somente então, que o sofrimento adquire um sentido. A criatividade confere sentido porque ela traz, em contrapartida ao sofrimento, reconhecimento e identidade”. (DEJOURS, 1993, p.160 in BERTONCINI, M. 2002)

As organizações então funcionam como local de relações de transferência. Do ponto de vista da psicanálise são processos pelos quais os desejos e emoções inconscientes se atualizam em certos objetos, em que o sujeito projeta e reproduz num objeto atual atitudes ou afetos vividos numa relação antiga. Para FREITAS, Maria E. (2000),

“Quanto mais as empresas se pretendem como lugar que dá sentido e significado à vida, mais elas se tornam objetos dessas relações transferenciais. Mesmo quando o indivíduo é preso no jogo das gratificações, mesmo quando questiona ou contesta a empresa conscientemente, ele ainda está defendendo uma associação positiva desejada.” (p 89)

Durante anos os sujeitos estabelecem essas relações em seus ambientes profissionais, são identificados por elas muitas vezes no ambiente social e constroem toda uma vida diretamente relacionada ao papel profissional que a mantém financeira e psiquicamente, mesmo que seja em diferentes organizações, e obtenha sucesso em diversas áreas profissionais. Porém, ao contrário do que acontece nas relações ao longo da vida, em que o sujeito é imbricado de estruturas psíquicas e as externa em suas relações, não existe para o sujeito qualquer relação que o remeta ao seu envelhecimento antes da imposição do “outro”.

Daí o grande problema: toda a manipulação mental que ocorre durante anos cai por terra quando a empresa com visão organicista do envelhecimento destitui de investimento libidinal o sujeito que envelheceu.

3.3. Trabalho e envelhecimento

De acordo com a compreensão da relação do homem com o trabalho, que vai além da restituição financeira, que envolve uma série de investimentos das relações psíquicas que serão reconhecidas profissional, social e pessoalmente, pode-se refletir sobre a grande questão desta pesquisa: compreender a demanda colocada no mercado profissional potencializada pela ruptura causada pela aposentadoria, que apresenta ao profissional uma velhice que muitas vezes não condiz com o processo de envelhecimento do sujeito. De acordo com MESSY (1999), existe diferença entre o envelhecimento e a velhice: *“A velhice não é um processo como o envelhecimento, é um estado que caracteriza a posição do indivíduo idoso.”* (p 17)

Acompanhando a linha da psicanálise e da constituição do sujeito, vimos que o sujeito reproduz seus componentes estruturantes (*id, ego e alter ego*) em todas as relações ao longo da vida, inclusive as profissionais. No percurso compreende-se que se coloca como sujeito passível de investimento libidinal e busca o reconhecimento e estabelece a relação de investimento, validação do outro e retorno do investimento libidinal, porém, quando a aposentadoria lhe é imposta, o retorno, a validação do sujeito em plena atividade, não é feita mais pelo outro, muitas vezes questionada pelo próprio sujeito, que passa a desinvestir de si mesmo, pois não terá mais a validação do outro como sujeito. Essa validação será apenas condição que não lhe é pertinente, a condição de velho.

“(...) o velho é o outro, em quem não nos reconhecemos. A imagem da velhice “fora”, no espelho, a imagem que nos apanha quando é antecipada e uma produz uma impressão de inquietante estranheza, no sentido descrito por Freud em seu artigo, quando o apavorante se liga ao familiar. É o que acontece com a imagem consciente de nós próprios.” (p.10)

Em nossa cultura o envelhecimento é associado a um processo de perdas. De acordo com o discurso biológico, inevitáveis e muitas vezes incapacitantes.

Porém, se o sujeito não sente as perdas, não necessariamente existem com tamanha intensidade, a ponto de desconsiderar o sujeito como ser produtivo.

Segundo Sartre in BOSI (2002):

“A velhice é um irrealizável, segundo Sartre: é uma situação composta de aspectos percebidos pelo outro, e como tal, reificados (um être-pour-autrui), que transcendem nossa consciência.” (p 79)

Questiona-se a determinação de velhice incapacitante dada pelo outro, pois a perda atribuída à velhice passa a existir a partir do ponto que é validada pela realidade e obriga o sujeito a desinvestir do objeto de desejo. A morte é perda real em nossa cultura, perda em que o objeto de desejo não está mais presente na realidade para validar o desejo do outro. Mas a velhice, como fenômeno subjetivo, quando imposta pelo outro, pode causar a mesma sensação de perda que traz a morte. Para MESSY (1999): *“Enfim, a sociedade inscreve a pessoa numa perda assimilada ao envelhecimento, dando-lhe uma condição, a aposentadoria.” (p 15).*

Para muitos sujeitos, o período após a aposentadoria é sentido como processo de luto, com o mesmo campo de complicações possíveis daí advindas. Muitos sujeitos continuam com rendimento financeiro, porém há uma falta localizada em um espaço que a sociedade pede que seja de conformismo, como acontece no luto.

A relação do sujeito com a velhice imposta pelo outro remete a tentar entender como aquele sujeito que tem relações de transferência psíquica ao longo de toda a profissional se prepara para algo tão desconhecido quanto a aposentadoria. De acordo com MUCIDA (2004):

“Se o registro social assinala que a velhice chega a partir dos 60/65 anos – idade coincidente com a aposentadoria -, isso marcaria a entrada na velhice? Dizer que alguém é aposentado apenas busca igualar sob a mesma denominação os grupos de pessoas que viveram um período determinado de tempo cronológico em sua relação com o trabalho.” (p 29)

Além de o fato do sujeito ter mais tempo de trabalho que outros, não é possível estabelecer qualquer relação psíquica de desgaste ou coisa semelhante, que justifique seu afastamento do mercado de trabalho. Essa ideia corrobora o depoimento de alguns sujeitos determinados idosos pelo “outro”. *“Não sou velho*

porque não me vejo velho. Isto me vem de fora. Não sou velho, pois não me sinto velho. Isto me vem de dentro.” (MESSY, 1999. p 19). A psicanálise não instrumentaliza para compreender como se dá o processo de assimilação da velhice, pois até o momento esse estado é considerado muito mais uma construção social do que a percepção real do sujeito sobre si mesmo. Grandes nomes da psicanálise contribuíram imensamente com a visão biológica de perda no envelhecimento. De acordo com o mesmo autor, Freud, aos 47 anos, escreveu que as pessoas que atingiram ou passaram dos 50 anos não eram mais educáveis.

O mercado de trabalho está empenhado em mudar a visão de gestão dos sujeitos, e se apoia na relação do homem com o trabalho, que parte de teorias psicanalíticas. Então, há mais um “buraco” em relação ao processo de compreensão do envelhecimento e o trabalho. Conseqüentemente, se não é possível ser compreendido e administrado não será considerado pelas organizações como algo possível de ser implantado.

Até o momento, predomina no mercado de trabalho o discurso previdenciário, pois o discurso biológico é enfraquecido dia a dia pela população que envelhece no Brasil da forma ativa. Mas falta às organizações o respaldo teórico que reforce a ideia de que os sujeitos acima de 60 anos podem continuar trabalhando e contribuindo com as organizações nos postos de trabalho conquistados, e não em situações adaptadas.

De acordo com FONTES FILHO (2006):

“Ao concluir ou estar em vias de concluir sua relação de trabalho com uma organização e se aposentar, a maioria dos envolvidos registra o desejo de continuar trabalhando, mas sob condições particulares de tempo, formação, características do trabalho, entre outras (BROWN 2003; DYCHTOWALD ET al., 2004; DYCHTOWALD, 2005; MONTENEGRO ET AL., 2002)”. (p 180).

É importante ressaltar que muitas carreiras ficam estagnadas precocemente, sujeitos considerados jovens também se veem sem motivação, sem acrescentar “novidades” à vivência profissional e à organização em questão. Muitos são os motivos de haver a estagnação, e independem da faixa etária. Motivos tão complexos quanto a relação do sujeito com o trabalho, associados a fatores individuais e organizacionais.

Estes fatores que se desenvolvem durante a vida profissional do sujeito podem, de certo modo, influenciar o processo de aposentadoria e a condução da carreira na senioridade. A partir das relações construídas ao longo da vida profissional e o posicionamento do sujeito diante dessas relações, se apresentam a autoestima, autoconfiança, respeito e autonomia. Conseqüentemente, maior facilidade na autogestão da carreira e apropriação do momento da aposentadoria. Esses processos não momentâneos, como decidir mudar e pensar que tudo se resolve. Mas são processos construídos e desenvolvidos ao longo da vida, pela experiência, e apropriados pelo sujeito durante sua história, e não apenas nos dois ou três anos que antecedem a aposentadoria. Para FONTES FILHO (2006):

“Fica evidente que os finais de carreira são resultantes de um conjunto de eventos acumulados durante os dez a vinte primeiros anos de trabalho. Experiências variadas, no início da carreira, falta de mobilidade no meio da carreira ou falta de formação inicial são bons previsores do final da vida profissional.” (p217).

É importante compreender que a satisfação no processo de aposentadoria está totalmente vinculada aos mesmos fatores de satisfação ligados ao sujeito ao longo de sua carreira. Mas o diferencial dessa fase profissional, a senioridade, é a mudança de visão do envelhecimento nas organizações. Mesmo que os sujeitos demonstrem e exerçam autonomia sobre a gestão da carreira, são surpreendidos pelo estigma do envelhecimento, que os destitui de valor profissional diante do mercado. Muitas vezes, os sujeitos encontram alternativas e se adaptam a situações satisfatórias no período pós-aposentadoria, realidade somente pensada diante da impossibilidade de continuar desenvolvendo as atividades anteriores, interrompidas pela aposentadoria.

Mudanças que visam à valorização do sujeito e sua experiência, alinhamento de competências e minimização da visão discriminada do envelhecimento incapacitante, são fundamentais para as transformações que se apresentam com urgência na sociedade contemporânea.

Acreditamos muito mais na necessidade da mudança de cultura em relação ao envelhecimento, como recurso eficaz de ajustes para resolver os “problemas” gerados pela aposentadoria, do que em sugestões paternalistas que continuam atribuindo às organizações o poder de decidir quando as pessoas envelheceram. As organizações são constituídas e administradas por pessoas com visão culturalmente

construída do envelhecimento. Qualquer proposta organizacional de minimizar os desconfortos da aposentadoria correrá grande risco de ser insuficiente para o sujeito e para a sociedade, se estiver corroborando a ideia biológica do envelhecimento, desconsiderando o sujeito social em questão.

4. CAP III - AS ENTREVISTAS

As questões que motivaram esta pesquisa estão descritas na introdução. Relatou-se o percurso que nos trouxe até aqui, e não há problema algum em descrever esse percurso carregado de impressões do senso comum. Ao longo do convívio acadêmico no Programa de Gerontologia, esse discurso popular foi embasado pelo científico, e partiu de questões óbvias e facilmente respondíveis a reflexões complexas e de difícil compreensão, como o envelhecimento.

Antes de iniciar a pesquisa, era possível pensar em algum momento na aposentadoria como dádiva, como o objetivo de todo profissional. Sempre o discurso do senso comum, que tanto trabalha esperando o dia de se aposentar. Porém, era perceptível pela vivência profissional em saúde, sujeitos que desencadeavam crises de transtorno mental, infartos e acidentes vasculares cerebrais, tinham o início ou ápice das complicações de saúde quando se aposentavam, ou em período próximo ao momento da aposentadoria.

Em um primeiro momento, o mais óbvio a se pensar é que tais questões aconteceram exatamente porque estes sujeitos estavam na hora de se afastar de suas atividades, não suportavam mais a pressão do trabalho e obviamente precisavam se aposentar. Caso não acontecesse, eram capazes de “morrer” trabalhando. Grande parte da população acredita no discurso da fatalidade do envelhecimento, justificando o afastamento do trabalho. Mas atualmente, com o aumento da longevidade, as pessoas mantêm plenas condições de saúde em idade de se aposentar. O que era óbvio passa a ser questionável.

Afinal, o sujeito precisa se aposentar porque envelheceu e adoeceu, ou adoeceu porque disseram que envelheceu e deve parar de trabalhar?

Nada melhor para esclarecer antigas dúvidas e ensejar outras do que a pesquisa de campo. Na pesquisa busca-se compreender como os executivos se preparam para a aposentadoria, surgindo muitas dúvidas em relação às propostas que mudem a cultura do envelhecimento no ambiente profissional.

Quando iniciamos as entrevistas tínhamos a curiosidade do senso comum: saber como esses profissionais, com tamanha responsabilidade, organizavam a rotina. Mas a curiosidade se tornou relevante ao pensar que, apresentando a

preparação para a aposentadoria dos executivos, de certa forma desmistificamos a questão financeira como principal complicador do advento da aposentadoria.

De fato, quando iniciamos as entrevistas houve grandes surpresas, pois não estávamos habituados ao mundo corporativo, à linguagem das organizações, ao mundo dos negócios.

As surpresas se deram desde os primeiros contatos, pois todos os executivos seniores apresentam condições que contradizem a mais remota ideia de aposentadoria. As condições estéticas e físicas em momento algum os remetem à senioridade. Todos se vestem de forma descontraída, aparentam porte atlético, grande disposição e agilidade intelectual. Desde a primeira entrevista as características físicas dos sujeitos chamaram a atenção, pois quando se fala em estudar senioridade, aposentadoria e envelhecimento, nos apegamos aos estereótipos apresentados pela cultura, ou seja, cabelos grisalhos, características físicas que remetem a algum tipo de fragilidade ou dificuldade motora, como se “espera” nos envelhecidos, a tal “barriguinha” que surge após nos 40 anos...

Nada disso foi encontrado nas entrevistas. Muito pelo contrário, os entrevistados apresentavam aparência digna de atletas, marcante em todas as entrevistas. O papel profissional é realmente determinante do papel social e, muitas vezes, principalmente na sociedade contemporânea, marcador de alterações fisiológicas. QUEIROZ (2000), ao falar sobre as questões culturais e a influência destas na estética, remete à importância das relações com a moda, determinada principalmente no Brasil, na sociedade industrial.

“Depreende-se daí que o corpo e os usos que dele fazemos, bem como as vestimentas, adornos, pinturas e ornamentos corporais, tudo isso constitui, nas mais diversas culturas, um universo no qual se inscrevem valores, significados e comportamentos, cujo estudo favorece a compreensão da natureza da vida sociocultural.” (p 19)

Ao olhar para a imagem apresentada, cruzar com as informações culturais e refletir sobre o envelhecimento, constata-se como é fácil cair nas armadilhas da visão instituída do envelhecimento em nossa cultura, e o quanto se espera ver o sujeito sênior com aspectos externos que remetem à senioridade e não apenas ao know-how apresentado. Outra questão sugestiva: os entrevistados vestiam roupas informais, desconstruindo a ideia de vestimenta instituída pelo Velho Continente, o terno ou o costume, que em algumas organizações tem sido abolido do cotidiano

dos executivos, pois começam a compreender que a globalização exige uniformidade nas comunicações, mas “permite” a reflexão quanto à flexibilidade nas roupas. Não se justifica a homogeneidade no vestir em se tratando de regiões com clima tão diferenciado. Além da superação de estereótipos construídos sobre o envelhecimento, percebeu-se forte tendência de adesão ao discurso biológico, da normatização da vida, dos benefícios da alimentação planejada e dos exercícios programados, amplamente difundido na organização em questão. Diante desse cenário, nos deparamos com espécimes de executivos nos melhores moldes dos estereótipos dos magazines, ou seja, longe de serem considerados idosos. Compreendo que somos o velho de outra pessoa, como temos também nossos velhos. Em relação às crianças e adolescentes, é compreensível que tais estereótipos sejam rotulados, porém discutimos aqui um veredicto profissional, determinado em ambiente profissional por adultos, um envelhecimento profissional que tenta ser justificado pela visão cultural de velhice. Pelo que se vê nesta pesquisa, deles se distancia cada vez mais.

O modelo de sujeito sênior apresentado nesta pesquisa difere totalmente dos sujeitos que trabalham na lavoura, ou na construção civil, distantes dos avanços tecnológicos para executar o trabalho. Sofrem a ação do tempo e do esforço físico. E, com o passar dos anos, sentem o tempo sobre seus joelhos. Apesar de tais diferenças, ambas as categorias de trabalhadores estão submetidas à visão médico-moral do envelhecimento. Segundo COLE, Thomas (1997) in IACUB (2007):

“Trabalhado duro, com fé, e tivesse mantido uma autodisciplina, poderia preservar a saúde e a independência até uma idade tardia e morrer de uma morte natural. Somente a falta de autocontrole, o não ter fé e uma vida promíscua condenam a uma morte prematura ou a uma velhice desgraçada.” (COLE in IACUB, 2007).

Deve-se refletir como é no mínimo estranho que um dia alguém apareça para estes sujeitos lhes dizendo que estão velhos para continuar trabalhando.

Enfim, continuamos com as primeiras impressões das entrevistas, nas quais observamos as estratégias dos executivos para se preparar para a aposentadoria. Constatamos que todos os entrevistados - neste caso representam mais de 10% dos executivos da organização -, se preocupam em se respaldar financeiramente para o período pós-aposentadoria, por meio de diversos investimentos. Há uma organização que os respalda para manter rendimentos iguais ou superiores aos

atuais. A constatação reforça a reflexão inicial da pesquisa: desconsiderar o suporte financeiro como principal problema da pós-aposentadoria. As dificuldades financeiras existem, porém não são o único problema encontrado pelos aposentados do Brasil. Quando perguntávamos sobre as estratégias de preparação para a aposentadoria, a resposta era sempre sobre as questões financeiras, reforçando o seguinte conceito social:

“A visão depreciativa dos mais velhos tem sido, através dos tempos modernos, alimentada profundamente pela ideologia produtivista, que sustentou a sociedade capitalista industrial, para a qual, se uma pessoa que não é capaz de trabalhar e de ter renda própria, de pouco ou nada serve para sua comunidade e seu país.” (MINAYO, 2002. p 16)

Os mesmos autores comentam no texto sobre as exceções, e nessa linha sustentamos as impressões, ao perceber que a dificuldade financeira não é o único motivo de sofrimento do sujeito quando se aposenta. No caso desta pesquisa, há grandes dificuldades no período pós-aposentadoria, a ponto de adoecerem, mesmo com estabilidade financeira.

Ao longo das entrevistas os sujeitos fizeram autorrelatos, sendo possível perceber a preocupação em equilibrar a vida familiar às exigências profissionais. A rotina, sem horário estabelecido e viagens constantes, são um grande fator de desgaste psicológico, que revelaram, em todas as falas, questões relacionadas a um esforço maior e elaboração de estratégias para conseguir equilibrar os papéis de familiar e trabalhador, contemplados na avaliação de papéis ocupacionais.

Atualmente há distintas teorias e propostas administrativas de equilibrar a vida pessoal e profissional, como a Teoria de Carreira Proteana. Os entrevistados estão a ela alinhados, e se esforçam em colocá-la em prática, situação que há pouco tempo, meados dos anos 70, era estranha ao ambiente profissional, no modelo taylorista ou fordista. A evolução no conceito de carreira influencia diretamente a relação do sujeito com o trabalho, e os executivos entrevistados mostraram-se no meio do conflito, entre a carreira tradicional e os conceitos contemporâneos de carreira. Segundo BALASSIANO et al. (2004):

“Ao propor essa mudança na visão de carreira, Hall (1996:8) argumenta que o principal objetivo de uma carreira é o sucesso psicológico do indivíduo, um sentimento de orgulho e realização

peçoal por alcançar seus objetivos de vida, felicidade familiar, paz interior, dentre outros, em contraposição à perspectiva tradicional de sucesso, que buscava a escalada dos níveis hierárquicos em uma organização.” (p 4)

Como visto, tais conflitos se dão pela relação da teoria com a prática profissional, pois durante as entrevistas nos deparamos com diferentes modelos de construção de carreiras, em que a maior parte dos entrevistados declarou ter iniciado a carreira profissional já em nível hierárquico superior, e apenas 20% dos sujeitos desenvolveram a carreira na mesma organização nos moldes tradicionais. Isso remete à questão das relações sociais imbricadas nas relações profissionais desde o início da construção das carreiras. Há algum tempo, desde os anos 70 aproximadamente, existem nas organizações diversos movimentos de captação de pessoas, de análise de competências e desenvolvimento de talentos, atualmente praticados pelos programas de *treinees* e universidades corporativas, “*headhunters*”, entre outras estratégias utilizadas pelas organizações para captar recursos humanos. Seguindo os moldes contemporâneos de gestão de carreiras, grande parte dos entrevistados apresentou movimentação no mercado profissional, ocupando cargos de executivos em outras empresas antes de ocupar o cargo na organização atual, reforçando o pensamento da busca pela construção de carreira não tradicional. De acordo com BALASSIANO et al. (2004):

“O antigo contrato de emprego tinha como características que o sustentavam a administração paternalista, lealdade associada ao desenvolvimento de uma carreira de longo prazo na organização e na recompensa pelo desempenho substantivada na promoção (Burke, 1998). O novo contexto do ambiente operativo das empresas torna a manutenção deste modelo de contrato insuficiente para lidar com as novas nuances do mercado e das aspirações de indivíduos e organizações.” (p 4)

O contato com as teorias sobre a gestão de carreiras foi de extrema importância para compreender a dinâmica do ambiente corporativo e os conflitos vivenciados pelos executivos que estão disputando o controle de suas carreiras com as organizações. Durante as entrevistas percebeu-se o dilema da autogestão profissional em contraposição à gestão psicológica das organizações. Refletindo sobre o tema, nos vimos incorporando esta gestão a partir do momento em que estávamos sendo utilizados como instrumento de autoanálise dos executivos em um

momento de reestruturação da empresa. Diante dessa análise, acreditamos na hipótese de estarmos como instrumento de gestão psicológica e não apenas de incentivo científico.

A utilização do instrumento de avaliação de papéis ocupacionais encetou várias discussões sobre o cotidiano dos executivos. Percebemos que incorporou-se ao repertório dos mesmos, fundamentando-se nas teorias de construção de Carreira Proteana ou Carreiras sem Fronteiras, pois o instrumento foi desenvolvido com base em um equilíbrio na realização de atividades de lazer, trabalho e repouso, fundamentado na saúde pelo Modelo de Ocupação humana da Terapia Ocupacional. E encontra proposta similar nas teorias de construção de carreiras vindas da administração, que fazem parte do repertório dos executivos, facilitando as discussões e reflexões.

O assunto que realmente não fazia parte do repertório dos executivos era a aposentadoria, pois como comentado, o único preparo apresentado por eles até então era financeiro, sem relação com o cotidiano. Mas o fato de estarem atualizados em relação às propostas de equilíbrio entre diversos papéis facilitou a repercussão deste equilíbrio e possível autonomia em relação à aposentadoria. Um dos executivos, ao término da entrevista, declarou ter se assustado ao ouvir a proposta de participar de uma pesquisa de um programa de Gerontologia.

Durante as entrevistas e aplicação da avaliação, percebemos que nenhum entrevistado tem intenção de parar de trabalhar após a aposentadoria, como amplamente divulgado pela publicidade de planos de previdência privada.

Tentam equilibrar os papéis de trabalhador, membro de família e amigo, o que faz parte de repertório conhecido no ambiente corporativo. Apesar do esforço, encontram dificuldade, pois a complexidade das atividades demanda a utilização de muito tempo dedicado ao papel de trabalhador. Os executivos comentaram sobre casamentos desfeitos, refeitos, estratégias geográficas para melhorar o convívio familiar, culpa por não acompanharem de perto o desenvolvimento dos filhos, esforço físico e mental para o tão falado sucesso psicológico.

Dado a ser registrado relaciona-se ao **papel ocupacional de estudante**. Apesar dos entrevistados considerarem a importância de papel em sua vida e na sociedade, não pretendem investir nessa atividade, e não consideram tão importante quanto a atividade profissional. Investiram basicamente no desenvolvimento das habilidades técnicas e não veem a necessidade de investir em desenvolvimento

peçoal subjetivo a partir do conhecimento acadêmico. Esta situação também remete ao antigo conceito de que escola é para os jovens, que velhos têm dificuldade em aprender, a velha lógica reducionista e linear sobre o aprendizado fundamentado no desenvolvimento neurológico. Mas no caso do nosso público alvo, acreditamos que a falta de motivação para o aprendizado esteja associada à noção cultural de conhecimento. Conforme MARX,

“A ciência, como produto intelectual geral do desenvolvimento social, apresenta-se assim como diretamente incorporada no capital (...) na medida em que opera como força produtiva do capital que se defronta com o trabalho (...)” (O Capital, capítulo VI, p. 126).

Para a sociedade contemporânea, o conhecimento está sempre associado à produtividade financeira, ao retorno do capital investido, e como esses sujeitos estão em um patamar alto de poder, em todos os sentidos, acreditamos que não veem necessidade de investir em conhecimento. O que pode ser reforçado com a própria ideia da organização em investir em conhecimento acadêmico, pois ali é oferecido auxílio financeiro para colaboradores até certo estágio hierárquico, e não se prevê a participação de diretores nestes movimentos de incentivo ao conhecimento. Para os diretores é possível a participação em *MBA*s *in company*, ou plano de desenvolvimento individual voltado para as necessidades técnicas da organização. Supõe-se que o pensamento comum seja de que estes sujeitos não precisam mais investir em conhecimento, pois já o detêm.

Refletimos sobre o quanto este movimento reforça conceitos de Freud, que diziam que as pessoas mais velhas não aprendiam mais. Em nossa pesquisa constatamos que estes sujeitos, muito ativos, inteligentes e competentes, não se interessam pelo aprendizado por acreditar que dele não mais necessitam, e não pela sabedoria dos anos vividos. Partimos do patamar dos 45 anos de idade, ou seja, sujeitos com 15 anos de distância da oficial terceira idade. Apoiamo-nos em FREIRE, P., para a reflexão acerca da utilização do conhecimento sob a ótica do capitalismo.

“Na visão “bancária” da educação, o “saber” é uma doação dos que se julgam sábios aos que julgam nada saber. Doação que se funda numa das manifestações instrumentais da ideologia da opressão, a absolutização da ignorância, que constitui o que chamamos de alienação da ignorância, segundo a qual esta se encontra sempre

no outro. O educador, que aliena a ignorância, se mantém em posições fixas, invariáveis. Será sempre o que sabe, enquanto os educandos serão sempre os que não sabem. A rigidez destas posições nega a educação e o conhecimento como processos de busca. (FREIRE, 1994, p.33-34)

O conceito “bancário” da educação mostra a utilização do conhecimento como matéria do capitalismo, investido em produtividade trabalhista, e afastando o sujeito do conhecimento subjetivo, que incorpora a constituição do sujeito pensante e formador de opinião. Nesta linha de visão da educação é difícil enxergar os executivos no papel de aprendizes, sujeitos que “não sabem”, reforçando a distância destes sujeitos vitoriosos aos olhos do senso comum com a aquisição de saberes, afastando-os da busca pelo conhecimento.

Percebemos também diferenças entre o preparo para a aposentadoria dos sujeitos em torno de 45 anos e dos sujeitos em torno de 55. Os mais jovens apresentam estratégias concretas sobre o assunto e uma elaboração maior sobre o tema; os mais velhos apresentam maior fragilidade, mesmo financeira, e maiores conflitos sobre o tema. Os entrevistados mais jovens, que iniciaram a carreira fundamentada nas novas teorias sobre gestão de carreiras, também percebem de forma mais objetiva as necessidades de preparação para a aposentadoria. Em contrapartida, os mais velhos apresentaram mais dificuldade em criar estratégias concretas para a aposentadoria, com preocupação em relação a questões financeiras e sociais, e estratégias de saúde para a aposentadoria.

Uma curiosidade sobre a diferença de aplicar o instrumento em pacientes em tratamento e nos entrevistados deu-se em relação ao espaço reservado para o sujeito sugerir **outro papel ocupacional** que não existia na avaliação. Quando aplicamos a avaliação em pacientes, o espaço “outro” jamais havia sido preenchido, porém, com os executivos entrevistados, foi preenchido por papéis ocupacionais variados, como o papel ocupacional de namorado, de político, de viajante, surpreendendo as expectativas em relação ao tempo dedicado a essas atividades.

A análise de outros papéis, como o **papel ocupacional de voluntário** e religioso, leva a observar ausência de contato e de interesse com essas atividades, delineando o perfil dos executivos da organização como desinteressados pelos dois papéis supracitados. Vale ressaltar que todos os entrevistados demonstraram valorizar o trabalho voluntário e reconhecem a importância do mesmo como serviço prestado aos necessitados. Mas não reconhecem a importância desse papel

ocupacional para o sujeito apenas pela realização da atividade sem fins lucrativos, mas pelo prazer de desempenhar atividade de trabalho sem vínculo profissional e retorno financeiro. Demonstraram que o conceito de serviço voluntário é o de caridade, revelando traço cultural importante a ser trabalhado e desenvolvido nas organizações, pois se compreende o serviço voluntário como espaço de possibilidades de execução de atividades desvinculadas de cobranças financeiras, ou de qualquer outro. Mas apenas pelo prazer de trabalhar, pela disposição e motivação há conflito entre o conceito de voluntariado e prática difundida culturalmente. Merece ser registrado nesse item, “voluntário”, é que mesmo sem ter tempo nem interesse para se dedicar, alguns sujeitos consideraram a ideia de serem voluntários no período pós-aposentadoria, ou seja, começarem uma atividade para a qual nunca tiveram motivação nem disposição, algo anteriormente com importância insuficiente para dedicarem tempo.

O papel ocupacional de religioso foi citado apenas por alguns como papel praticado no passado, com certa importância somente como crença, não fazendo parte da rotina como prática que exige doação de tempo semanal.

O papel ocupacional de serviços domésticos apareceu nas entrevistas de forma variada. Alguns referiram nem saber onde fica a área de serviço da própria casa, enquanto outros referiram nessas atividades há certo grau de autonomia ao sujeito quando praticadas, melhorando o convívio familiar.

Os papéis ocupacionais de membro de família e cuidador foram confundidos como sinônimos por vários entrevistados. Ao descreverem inicialmente o papel de cuidador geralmente relatavam o cuidado com algum familiar. Em seguida, quando relatavam ser um membro de família, era a mesma situação. Nesse momento foi importante explicar a diferença entre os dois papéis ocupacionais, para se posicionarem adequadamente. Não necessariamente o sujeito que cuida ou é o cuidador responsável por alguém se sente como membro de família, reflexões importantes para alguns sujeitos, que questionaram seus papéis.

O papel ocupacional de amigo causou curiosidade entre os entrevistados. Inicialmente apontaram papéis sociais de amigo e contatos virtuais ou telefônicos esporádicos com os mesmos. Mas ao compreenderem o conceito de se ocupar com um amigo, dedicar tempo exclusivamente para essa atividade, independentemente de outra relação com o sujeito além da amizade, localizaram esse papel em sua rotina e relataram que pretendem manter as relações no período pós-aposentadoria,

pois as amizades são de períodos anteriores ao trabalho, ou relações sociais vinculadas a outros grupos e atividades desvinculadas do trabalho. Voltamos a observar que esse papel ocupacional está significativamente relacionado ao lazer, e a atividade também faz parte do repertório teórico difundido no ambiente corporativo. Porém, alguns sujeitos não pareceram seguros ao confrontar a relação tempo contínuo/atividade ao buscar em sua rotina o papel de amigo, como se fosse realmente uma ordem social ao invés de prática significativa.

O papel ocupacional de passatempo/amador foi relatado pela maioria dos entrevistados, que pretendem continuar praticando-o mesmo após se aposentarem. Mas os relatos apresentavam muitas confusões em relação à prática esportiva pelo ideal de saúde dentro do conceito positivista e a realização de atividades de passatempo amador. Quando as dúvidas eram esclarecidas alguns entrevistados alteravam a escolha inicial, do esporte para outra atividade, realizada apenas como passatempo.

Sobre o papel ocupacional de participante em organizações observamos baixa adesão por parte dos entrevistados e relevância na avaliação, ao considerar que estes sujeitos são modelos sociais de sucesso e poder. Mesmo assim, percebemos que culturalmente a maioria dos entrevistados não tem o hábito de se organizar por uma causa, classe ou ideal, reforçando a reflexão anterior quanto ao exercício da cidadania, pois para um indivíduo participar de uma organização ele deve necessariamente estar envolvido e motivado para se fazer presente em um grupo organizado, e ter um objetivo comum, e isso exige autonomia e consciência social, não exercitada na cultura brasileira.

Ao se refletir sobre o **papel ocupacional de trabalhador**, obtivemos unanimidade ao levantar a realização dessa atividade no passado, presente e futuro de todos os entrevistados, pois não se reconhecem sem esse papel. Acreditamos não ser necessário abordar novamente o tema da relação do trabalho com o homem, mas a constatação torna mais relevante a discussão anterior do impacto da aposentadoria na vida dos sujeitos que não estão aptos a se aposentar, que não reconhecem em si mesmos as especificações necessárias, ou seja, o desgaste da velhice para se aposentar. Apresentaremos a seguir as avaliações que serviram de motivadoras das discussões com os executivos, com o nome omitido e visualização das análises feitas em conjunto com os entrevistados, fazendo surgir o tema aposentadoria.

4.1. Entrevistado 01: Sumário da avaliação de Papéis Ocupacionais

Sexo: Masculino Feminino Aposentado (a): Sim Não
 Estado civil: Solteiro Casado Separado Divorciado
 Viúvo

PAPEL	incumbência Percebida			Importância Designada		
	Passado	Presente	Futuro	Nenhuma	Alguma	Muita
ESTUDANTE	/					/
TRABALHADOR	/	/	/			/
VOLUNTÁRIO					/	
CUIDADOR	/	/	/			/
SERVIÇO DOMÉSTICO					/	
AMIGO	/	/	/			/
MEMBRO DE FAMÍLIA	/	/	/			/
RELIGIOSO				/		
PASSATEMPO / AMADOR	/	/	/			/
PARTICIPANTE EM ORGANIZAÇÕES				/		
OUTRO: _____						

Comentários:

em relação aos papéis de estudante, voluntário e profissional, comentei meus papéis e posições atuais na natureza e importância de cada atividade.

Vanessa Fátima Mutchnik
 Terapeuta Ocupacional
 CREFITO-3/8276-TO

4.1.1. Análise da Entrevista: Entrevistado 01

De acordo com os resultados apresentados na avaliação de papéis ocupacionais, podemos observar que o entrevistado apresenta desequilíbrio no papel ocupacional de estudante, pois atribui a este papel muita importância, mas apenas o desempenhou no passado e não pretende desempenhá-lo no futuro. Durante a entrevista refere não sentir a necessidade de adquirir conhecimento pelo estudo.

O papel de trabalhador aparece como a principal atividade da vida do sujeito, e pretende continuar trabalhando, mesmo após a aposentadoria. Faz um preparo financeiro e imagina continuar trabalhando, porém não tem elaborado com clareza a atividade a ser realizada no período pós-aposentadoria. A situação sugere desequilíbrio entre a ideia e a ação, pois o grande impacto da aposentadoria é o afastamento do mercado de trabalho formal, reconhecido socialmente, e a recolocação em situações menos formais, de menor impacto social, deslocando o sujeito de uma prática vivenciada por muito tempo, que direciona seu cotidiano, mas desfeita repentinamente. Observamos a dificuldade de pensar em reorganizar o cotidiano atual além da atividade profissional, dividindo a dedicação do tempo em diferentes papéis ocupacionais, que tenham relevância para o sujeito e possam ser continuados mesmo após a aposentadoria. Compreendemos que a tentativa de mudança de rotina apenas no momento de crise não repercute o efeito desejado em relação ao sucesso psicológico do sujeito.

Percebemos certo desequilíbrio em relação aos papéis ocupacionais de voluntário e religioso, pois, como citamos anteriormente, são papéis com certa relevância para este entrevistado, que os considera com alguma importância, mas que nunca foram desempenhados e nem se pretende que o sejam por parte do entrevistado. Não foi possível questionar a fundo essas observações em relação à proposta de pensar em estratégias de alteração de rotina do cotidiano, pois o entrevistado dedicou 30 minutos de seu tempo para a entrevista, interrompida por diversas vezes por solicitações profissionais, demonstrando que, apesar de ter interesse pelo tema, pois foi voluntário para a entrevista, não consegue reservar um tempo específico para a atividade proposta, sendo esta constantemente fragmentada pelo trabalho.

4.2. Entrevistado 02: Sumário da avaliação de Papéis Ocupacionais

Sexo: Masculino Feminino Aposentado (a): Sim Não
 Estado civil: Solteiro Casado Separado Divorciado
 Viúvo

PAPEL	incumbência Percebida			Importância Designada		
	Passado	Presente	Futuro	Nenhuma	Alguma	Muita
ESTUDANTE	X				X	
TRABALHADOR	X	X	X		X	
VOLUNTÁRIO	X		X			X
CUIDADOR			X		X	
SERVIÇO DOMÉSTICO	X	X	X		X	
AMIGO		X	X			X
MEMBRO DE FAMÍLIA		X	X			X
RELIGIOSO	X			X		
PASSATEMPO / AMADOR	X		X			X
PARTICIPANTE EM ORGANIZAÇÕES	X			X		
OUTRO: <i>Rel. afet</i>		X	X		X	

Comentários:

Em função do trabalho não vê a possibilidade de desenvolver o papel de voluntário e passatempo amador atualmente. Devido a viagens constantes. Estes papéis apareceram como muito importantes mas não estão sendo realizados. O entrevistado não mostrou interesse com relação a ocupar um

Cordeiro, J.R.; Camelier, A., Oakley, F., Jardim, J.R. 2005
 Universidade Federal de São Paulo, Brasil – é proibido a reprodução

Vanessa Târgo Mutchnik
 Terapeuta Ocupacional
 CRP 05/38278-10

4.2.1. Análise da Entrevista: Entrevistado 02

Nesta entrevista foi possível perceber que o entrevistado, com um ano a mais do que o anterior, apresentava-se desgastado pela rotina do trabalho e incomodado com a interferência do mesmo em sua vida pessoal. Relatou que a rotina profissional auxiliou o desgaste de seu casamento, ocasionado a separação com sua esposa. Sentia falta de não ter acompanhado o crescimento de seus filhos mais velhos, e sabe que é perda irreparável em relação à sua vida pessoal. Referiu certa preocupação em relação à situação financeira quando se aposentar, mesmo com preparação financeira para esse momento.

Durante a entrevista também observamos desequilíbrio em relação ao papel ocupacional de estudante, que ocorreu apenas no passado, mas com alguma importância para o entrevistado.

O papel ocupacional de trabalhador aparece também como atividade contínua ao longo da vida, mas neste caso o diferencial é que o entrevistado atribui a ele alguma importância, pelo receio de ter dificuldades financeiras no período pós-aposentadoria, e não porque não consegue se imaginar afastado do papel. Refere ter vontade de continuar trabalhando, mas com outra proposta de dedicação de tempo.

Curiosamente, a avaliação registra o papel de voluntário como desenvolvido anteriormente, e que o entrevistado pretende continuar no futuro. Relata que não o faz no presente pela demanda exaustiva de constantes viagens, exigidas pelas atribuições profissionais. O papel de passatempo/amador aparece com a mesma proporção e justifica a não realização desta atividade por causa da demanda profissional. Em relação ao papel ocupacional de cuidador, o entrevistado apresenta desequilíbrio, pois jamais o desempenhou, mas acredita que terá que desempenhá-lo no futuro, em relação aos pais, reforçando a ideia de envelhecimento degenerativo e dependente, e reforça também a frequente relação de despreparo de cuidadores, pois jamais desempenhou tal atividade, e se sente obrigado quando dele os pais precisarem.

O entrevistado sugeriu no papel ocupacional “outro” a atribuição de relacionamento afetivo, considerando a dedicação de tempo atual para a atividade ocupacional “namoro”, porém, apesar de pretender continuar a atividade no futuro,

atribui alguma importância a ela, diferentemente dos papéis de voluntário, amigo, membro de família, passatempo/amador, aos quais foi atribuída muita importância.

O entrevistado ficou surpreso com o resultado da avaliação, pois acreditava ter maior controle sobre as atividades do cotidiano. Compreendeu a proposta de organizar o cotidiano a fim de equilibrar as atividades as quais atribui muita importância, com a frequência semanal na realização das mesmas, porém não consegue pensar como objetivar tais mudanças, por causa da rotina das atividades profissionais. O entrevistado aceitou a reavaliação após seis meses. Mas não aconteceu a mesma, e não respondeu aos contatos da pesquisadora.

4.3. Entrevistado 03: Sumário da Avaliação de Papéis Ocupacionais

Sexo: Masculino Feminino Aposentado (a): Sim Não
 Estado civil: Solteiro Casado Separado Divorciado
 Viúvo

PAPEL	incumbência Percebida			Importância Designada		
	Passado	Presente	Futuro	Nenhuma	Alguma	Muita
ESTUDANTE	/					/
TRABALHADOR	/	/	/			/
VOLUNTÁRIO			/		/	
CUIDADOR	/	/	/			/
SERVIÇO DOMÉSTICO	/		/	/		
AMIGO	/	/	/			/
MEMBRO DE FAMÍLIA	/	/	/		/	
RELIGIOSO				/		
PASSATEMPO / AMADOR	/	/	/			/
PARTICIPANTE EM ORGANIZAÇÕES				/		
OUTRO: _____						

Comentários: *Se mostra relutante em papéis como o de voluntário e s. doméstico, pode começar no futuro.*

Vanessa Idalgo Mutchnik
 Terapeuta Ocupacional
 CREFITO-3/8276-TO

4.3.1. Análise da Entrevista: Entrevistado 03

Durante a entrevista, o entrevistado a conduziu revelando perfil mais controlador, que também surgiu no resultado de sua avaliação. Apresenta perfil diferenciado de construção de carreira na organização, desenvolvida nos moldes tradicionais, com escalada hierárquica fundamentada na competência e confiança em relação aos fundadores da organização. Relata estar na organização há 30 anos. Valoriza a subjetividade das conquistas pessoais, pois reconhece o diferencial de sua carreira.

Apesar do diferencial na construção da carreira, apresenta a mesma postura dos entrevistados anteriores em relação ao papel ocupacional de estudante, atribuindo muita importância, mas não pretende voltar a desempenhá-lo.

Na avaliação, o papel ocupacional de trabalhador está equilibrado, porém apresenta contradições em relação ao discurso, pois relata não se ver como “o eterno provedor” e não tem clareza na realização das atividades de trabalho para o período pós-aposentadoria. Acompanhando a postura mais controladora, o entrevistado relata ter a intenção de surpreender a aposentadoria e se “autoaposentar” aos 55 anos de idade, e para isso tem uma programação financeira e física, pois apresenta serem as maiores preocupações com o período pós-aposentadoria.

Em relação ao papel de voluntário há desequilíbrio também por considerar papel com alguma importância, mas nunca dedicou tempo para tal atividade, e imagina essa realização após a aposentadoria, ou seja, algo que não faz parte de sua história de hábitos do cotidiano, o que leva à ideia do senso comum de que o aposentado deve “aproveitar o tempo livre”, porém com atividades significativas para ele, e não atividades menos importantes, que reforçam o conceito de que no período pós-aposentadoria se fazem atividades de menor importância.

Apresenta equilíbrio em relação ao papel de cuidador, e atribui esta continuidade no papel ocupacional ao fato de ter uma família nos moldes contemporâneos, ou seja, poucas pessoas. Gerações anteriores de casais com um ou dois filhos, moram distantes uns dos outros e correm o risco de se extinguir, nas próximas gerações. O entrevistado acredita na necessidade de prestar esses cuidados aos familiares enquanto as relações ainda existem. O papel ocupacional de serviço doméstico aparece em desequilíbrio, pois o entrevistado já o realizou no

passado, não realiza no presente, não atribui importância a este papel, mas pretende desempenhá-lo no futuro, atribuindo novamente uma atividade menos importante ao período pós-aposentadoria. Acreditamos assim que o período pós-aposentadoria, sendo preenchido por atividades de menor relevância para o sujeito, pode realmente ser período angustiante, desencadeador de processos patológicos. O papel ocupacional de amigo está em equilíbrio na avaliação e condizente com o discurso; já o papel de membro de família se confundiu com o papel de cuidador na execução, porém aparece com alguma importância e não com muita importância, apresentando o paradigma do cuidador/ familiar e a dificuldade de separá-los em nossa cultura. Os papéis de religioso e participação em organizações estão em equilíbrio em relação ao grau de importância atribuído, e o papel ocupacional de passatempo/amador apresenta equilíbrio na avaliação, porém apresentou discordância em relação ao discurso, pois o entrevistado apresentou como passatempo a atividade esportiva, e atribui a relevância à prevenção de doenças fundamentadas no discurso biológico, como se esta atividade servisse de “medicamento” preventivo contra os desgastes do envelhecimento, como se estivesse se preparando para uma batalha. Compreendemos que essa “batalha” não se dá em um momento pontual, exige investimento constante, não é como o armazenamento de recursos e provisões, e se não estiver associada “à volição”, conforme descrito na Terapia Ocupacional, pode se tornar atividade geradora de lesões e ter o efeito contrário ao desejado pelo entrevistado. O envelhecimento não tem data para acabar como as batalhas, por isso compreendemos que é necessário continuar ao longo da vida desenvolvendo atividades relevantes e não impostas pela previsão de um futuro de dependência.

Durante a entrevista tivemos dificuldade em apresentar tais reflexões por causa da postura determinada do entrevistado em relação ao tema, que inclusive demonstrou não considerar necessário que a organização se mobilize para tal assunto, que este deve fazer parte da organização subjetiva de cada um.

4.4. Entrevistado 04: Sumário da Avaliação de Papéis Ocupacionais

Sexo: Masculino Feminino Aposentado (a): Sim Não
 Estado civil: Solteiro Casado Separado Divorciado
 Viúvo

PAPEL	incumbência Percebida			Importância Designada		
	Passado	Presente	Futuro	Nenhuma	Alguma	Muita
ESTUDANTE	/		/		/	/
TRABALHADOR	/	/	/			/
VOLUNTÁRIO			/		/	
CUIDADOR	/	/	/			/
SERVIÇO DOMÉSTICO	/	/	/		/	
AMIGO			/	/		
MEMBRO DE FAMÍLIA		/	/			/
RELIGIOSO				/		
PASSATEMPO / AMADOR	/	/	/		/	
PARTICIPANTE EM ORGANIZAÇÕES					/	
OUTRO: <u>político</u>		/	/		/	

Comentários:

Discutimos sobre o "gap", ou desequilíbrio entre os papéis ocupacionais. Discutimos sobre a vida do T.O.

Vanessa Luísa Mutchnik
 Terapeuta Ocupacional
 CREFITO-3/8276-TO

4.4.1. Análise da Entrevista: Entrevistado 04

Este entrevistado era o mais jovem do grupo de voluntários para a pesquisa com 45 anos de idade, e apresentava também o menor tempo na organização, apenas seis anos. Perfil diferenciado em relação aos papéis ocupacionais e o cotidiano, em relação ao papel ocupacional de estudante apresentou interesse em desempenhar tal atividade no futuro, e atribui alguma importância a este papel, diferentemente dos outros entrevistados, que atribuíram muita importância, mas não pretendem desempenhar a atividade no futuro. Refletimos sobre o diferencial deste executivo e sua movimentação no mercado profissional a partir de grande organização, possibilitando maior autonomia e autoanálise. Relata se utilizar do recurso terapêutico na vida pessoal, diferenciando seu perfil para maior abertura em relação ao aprendizado, maior facilidade de se colocar em diferentes papéis sociais. Os papéis de trabalhador e cuidador aparecem em equilíbrio na avaliação e estão coerentes com o discurso.

Em relação ao serviço doméstico o entrevistado apresenta continuidade na execução da atividade e relevância atribuída, pois compreende que esta seja uma atividade necessária para manter a autonomia e a independência do sujeito. Considerando o tema aposentadoria esta postura autônoma em relação aos cuidados domésticos contribui para o bem-estar em qualquer fase da vida, minimizando o caráter de dependência do envelhecimento e da atribuição de atividades menos relevantes ao sujeito no período pós-aposentadoria.

O grande desequilíbrio apresentado nesta avaliação é em relação ao papel ocupacional de amigo, que está atravessado pela vida profissional, pois em virtude da desgastante rotina profissional adotou a estratégia de preservar a família do estresse vivenciado em sua rotina. Relatou que para minimizar a ansiedade de não saber a que horas vai chegar em casa, diminuir a autocobrança diária em relação ao desenvolvimento dos filhos e melhorar a qualidade de vida da família, decidiu, em conjunto com a esposa, mudar a família para o interior do Estado, e fixou residência durante a semana ao lado do local de trabalho. A adoção de tal estratégia repercutiu de forma positiva, segundo o entrevistado, minimizando os conflitos familiares e otimizando o tempo dedicado ao trabalho.

Porém, relatou que tal estratégia dificultou o convívio com amigos desvinculados do ambiente profissional, pois nos finais de semana dedica o tempo

de lazer à família e não permanece no mesmo ambiente social utilizado durante a semana. Pretende intensificar o papel ocupacional de amigo no futuro, mas no momento não atribui relevância, mas consegue fazer crítica à situação e espera que a situação se modifique mais adiante, somente se não oferecer risco de conflitar com o papel de membro de família. Mantém equilíbrio em relação à relevância e à prática do papel ocupacional de religioso. Em virtude da elaboração de estratégias diferenciadas do cotidiano consegue manter uma atividade de passatempo/amador, pois relata ter tempo para ficar consigo mesmo.

Duas questões chamam a atenção em relação a avaliação: primeiramente o fato de considerar importante a participação em organizações e reflete sobre a relevância social e exercício de cidadania na prática desta atividade, mesmo sem dedicar tempo para tal. Outro aspecto diferenciado desta avaliação foi a atribuição do papel ocupacional de “político” colocado no espaço “outro”, pois o entrevistado relata envolvimento com esta atividade em equilíbrio com a importância atribuída à mesma, e considera a possibilidade de executar este papel no período pós-aposentadoria, apresentando diferencial em relação a outras entrevistas, que consideravam atividades de menor importância para a fase da aposentadoria. Nesse caso, o entrevistado aguarda o momento da aposentadoria para poder se dedicar a uma atividade que julga relevante e acredita que possa ser executada após a aposentadoria. O fato nos levou a refletir sobre a importância da construção dos projetos de vida considerando a relevância das atividades contidas nele, de acordo com a visão da Terapia Ocupacional e a possibilidade de contrageneralizar a visão do demérito das atividades no período pós-aposentadoria.

4.5. Entrevistado 05: Sumário da Avaliação de Papéis Ocupacionais

Sexo: Masculino Feminino Aposentado (a): Sim Não
 Estado civil: Solteiro Casado Separado Divorciado
 Viúvo

PAPEL	incumbência Percebida			Importância Designada		
	Passado	Presente	Futuro	Nenhuma	Alguma	Muita
ESTUDANTE	/					/
TRABALHADOR	/	/	/			/
VOLUNTÁRIO				/		
CUIDADOR	/	/	/		/	
SERVIÇO DOMÉSTICO	/	/	/		/	
AMIGO	/	/	/		/	
MEMBRO DE FAMÍLIA	/	/	/			/
RELIGIOSO	/				/	
PASSATEMPO / AMADOR	/	/	/		/	
PARTICIPANTE EM ORGANIZAÇÕES	/		/		/	
OUTRO: <i>vagante</i>	/	/	/			/

Comentários:

meio de equilíbrio em estudante por um
 se não conciente. Comentários sobre a "virtude"
 p/ realizar uma atividade. Encontrou
 motivação p/ tal atividade de estudo. Não
 se relaciona bem com a tecnologia. Sente-se de re-
 lizado atual. Falamos sobre possibilidades
 no futuro. *medo (m)*
 todavia.

Cordeiro, J.R.; Camelier, A., Oakley, F., Jardim, J.R. 2005
 Universidade Federal de São Paulo, Brasil - é proibido a reprodução sem autorização

4.5.1. Análise da Entrevista: Entrevistado 05

Esta entrevista durou cerca de 1h30, e o entrevistado trouxe muitas reflexões em relação à sua rotina e à preparação para a aposentadoria. Durante a avaliação e as reflexões trocamos referências bibliográficas sobre a relação do homem com o trabalho, sobre o envelhecimento e a aposentadoria. O executivo citou o livro escrito por seu pai, uma autobiografia, e falou sobre a passagem em que seu pai cita a necessidade de um preparo pré-aposentadoria durante os 15 anos anteriores, ou seja, em nosso caso a partir dos 45 anos de idade. Essa ideia corrobora a hipótese da pesquisa, de que o sujeito precisa reorganizar sua rotina de hábitos anos antes da aposentadoria e não apenas no momento em que ela acontece. Este executivo apresentou preocupação em relação ao preparo financeiro e com sua saúde, e relatou ter ficado assustado ao ouvir a palavra Gerontologia, pois não tinha se deparado com o tema envelhecimento de modo formal e objetivo. Apresentou conflito entre a construção da carreira e as exigências da globalização, alterando a estrutura das organizações de tradicional para matricial e, conseqüentemente, alterando contrato psicológico do trabalhador com a organização, pois estavam em meio a uma fase de reestruturação da empresa, como citamos anteriormente. As mudanças ensejaram muitas reflexões, principalmente em relação à aposentadoria.

Em relação ao papel ocupacional de estudante apresentou desequilíbrio, pois também realizou a atividade no passado, não pretende realizar no futuro e atribui muita importância ao papel. Conversamos sobre a possibilidade de refletir sobre este papel e considerá-lo como algo possível de ser iniciado no presente ou em um futuro próximo, uma vez que o sujeito está consciente do fato e tem vontade de fazê-lo. Esta discussão nos levou a conversar sobre o tema vontade. Apresentamos ao entrevistado a teoria do Modelo de Ocupação Humana da Terapia Ocupacional, e como é abordado o conceito de volição, e que este é elemento inicial para o desenvolvimento de uma atividade que se torna hábito em nosso cotidiano, e que a construção deste cotidiano pode favorecer ou prejudicar um indivíduo, dependendo do equilíbrio entre as atividades. O entrevistado apresentou interesse pelo tema, que corroborou a proposta de organização do cotidiano apresentada de forma empírica por seu pai na autobiografia.

O papel ocupacional de trabalhador aparece em equilíbrio na avaliação e no discurso, apenas precisando ser discutido em relação às novas teorias de

construção de carreira, que foram citadas anteriormente, e que nesse momento da entrevista não foi possível abordar devido ao direcionamento do tema, que era a aposentadoria. Os papéis ocupacionais de voluntário, cuidador, serviço doméstico, amigo, passatempo/amador apresentam certo equilíbrio em relação à execução dos mesmos, porém percebemos conflito em relação à importância atribuída a estes papéis, tão frequentes na vida do entrevistado. A importância está diretamente ligada à volição que, no momento da avaliação, surgiu como forte elemento a ser reavaliado pelo entrevistado como motivador de suas atividades no cotidiano e o quanto algumas atividades podem ser desempenhadas pelo sujeito apenas por terem se tornado hábito. Mas não mais localizadas como momentos de satisfação e bem-estar físico, social e mental. Conversamos sobre a revisão das atividades.

O papel ocupacional de membro de família foi apresentado em equilíbrio, de acordo com a frequência e a importância atribuída a ele, e o entrevistado relatou passagens do convívio familiar, o sucesso de manter o casamento por mais de 30 anos e a satisfação na realização desse papel ocupacional.

Em relação ao papel ocupacional religioso, o entrevistado relatou desequilíbrio em relação à vontade e à frequência, e relatou a importância de constatar este fato durante a avaliação.

A participação em organizações foi um papel ocupacional que surgiu na avaliação como uma possibilidade de investimento no período pós-aposentadoria, pois não é executado no presente, por causa do cotidiano das atividades profissionais, e pode ser executado no futuro a partir do momento que o entrevistado tenha a possibilidade de dedicar menos tempo à atividade profissional. Este entrevistado apresentou como proposta colocar o papel ocupacional de viajante no espaço “outro”, pois em relação à frequência e à importância atribuída é uma atividade que está em equilíbrio na vida pessoal e profissional, e que o entrevistado pretende manter após a aposentadoria.

Durante a entrevista consideramos a possibilidade de o entrevistado unir o papel ocupacional de estudante ao de viajante, e refletir sobre um projeto que relacione estes papéis, considerados de muita importância. Ao término da entrevista, o executivo relatou alguma preocupação em relação à saúde e o aconselhei quanto à necessidade de entrar em contato com profissionais que o orientem adequadamente em atendimento de saúde. O entrevistado aceitou participar da reavaliação após seis meses.

4.6. Reavaliação

Conforme citamos no capítulo destinado à metodologia, previmos na pesquisa a reavaliação dos executivos, pois, apesar do instrumento não ser aplicado de forma clínica, gostaríamos de sentir o impacto das informações discutidas na entrevista e se esta causou alguma alteração no cotidiano dos entrevistados. Inicialmente, 90% dos entrevistados concordaram em participar da reavaliação e devolutiva da pesquisa, porém após as entrevistas, a organização, que estava passando por um processo de reestruturação, identificou que os executivos estavam participando de muitas atividades de *coaching*, e que a continuidade das atividades da pesquisa poderia ocasionar sobrecarga de atividades. A organização preferiu não dar continuidade às entrevistas naquele momento conforme programado, ou seja, após seis meses. Após um ano da realização das entrevistas, em novo contato com a organização, foi possível retomar a pesquisa e contatar os entrevistados para a reavaliação. Um dos entrevistados agendou a reavaliação, que será apresentada a seguir. Na reavaliação, o Instrumento de Avaliação de papéis ocupacionais é aplicado conforme a primeira entrevista, porém não é mais considerado o tempo passado, levantado anteriormente. Foram considerados apenas os tempos presente e futuro na reavaliação, conforme previsto no instrumento. Ao término da reavaliação foram confrontadas as duas avaliações e iniciadas discussão e reflexões sobre o tema aposentadoria.

4.6.1. Sumário da Reavaliação: Entrevistado 05

Sexo: Masculino Feminino Aposentado (a): Sim Não
 Estado civil: Solteiro Casado Separado Divorciado
 Viúvo

PAPEL	Incumbência Percebida			Importância Designada		
	Passado	Presente	Futuro	Nenhuma	Alguma	Muita
ESTUDANTE		/	/		/	
TRABALHADOR		/	/			/
VOLUNTÁRIO				/		
CUIDADOR		/	/		/	
SERVIÇO DOMÉSTICO			/		/	
AMIGO		/	/			/
MEMBRO DE FAMÍLIA		/	/			/
RELIGIOSO					/	
PASSATEMPO / AMADOR		/	/		/	
PARTICIPANTE EM ORGANIZAÇÕES	/					
OUTRO: _____						

Comentários: o agente não respondeu por certo de sua
 de de apenas e não fazer parte do cotidiano. A
 questão financeira ainda precisa p/ se aposentar. Aquisi-
 ção do dinheiro parece como procurante p/ a aposen-
 tadoria. Sugestão de engajar o planejamento
 p/ aposentadoria.

4.6.2. Análise da Reavaliação: Entrevistado 05

Após um ano da data da avaliação conseguimos agendar a reavaliação e devolutiva da pesquisa. O entrevistado relatou ter pensado muito no tema proposto, pois a avaliação inicial despertou visão crítica sobre alguns pontos antes vistos como situações de menor importância, e de acordo com a proposta da pesquisa de organização do cotidiano para desenvolver hábitos que beneficiem o dia a dia do sujeito, o entrevistado falou sobre a percepção de sua rotina e a importância de ter consciência de seus hábitos.

De acordo com a reavaliação, o papel ocupacional de estudante sofreu alterações, pois anteriormente foi executado apenas no passado, agora era executado no presente e pretendia ser executado no futuro. Anteriormente tinha muita importância e agora alguma importância. Esta constatação nos levou a refletir sobre a desmistificação de alguns papéis pela prática e execução, e a diferença entre um papel social, que fica no campo do conceito, da ideia, e do papel ocupacional, relacionado à práxis. A prática torna possível a concretização das ideias e reelaboração das mesmas, transformadas em conhecimento. O papel ocupacional de trabalhador continua com a mesma frequência e importância atribuída, porém no autorrelato o entrevistado traz uma sensação de insatisfação em relação ao *feedback* da organização, relatando que “fez sua lição de casa”, mas não percebe o reconhecimento do feito. Isso remete a relacionarmos a fala com as reflexões sobre as novas teorias de construção de carreira, em que a organização altera o contrato psicológico com os colaboradores, mas não deixa claro e tem dificuldade de passar o controle e a gestão da carreira do sujeito para ele mesmo, ou seja, o conflito de poder em que o profissional é estimulado a ter autonomia, porém até certo ponto, pois no momento de o profissional executar suas escolhas em relação à rotina de gerenciamento das próprias atividades, é impedido pelas exigências da organização, que o cobra nos moldes tradicionais. Como abordamos anteriormente, este movimento bombardeia a autoconfiança, enfraquece a autonomia e coloca o profissional novamente no papel de espectador das decisões da organização, o que invalida o conceito de competência e o reduz apenas ao velho conceito de entrega técnica.

O entrevistado não apresentou clareza nas propostas profissionais para o futuro e atribui a continuidade da atividade à necessidade financeira, por não ter

desenvolvido até então uma estratégia que o respalde totalmente após a aposentadoria. O papel ocupacional de voluntário não sofreu alteração, igualmente ao papel ocupacional de cuidador e serviço doméstico.

O papel ocupacional de amigo foi alterado quanto ao grau de importância: anteriormente tinha alguma importância e passou a ter muita importância após um ano da primeira avaliação. Atribui esta mudança à alteração na rotina de viagens e problemas de saúde na família, que intensificaram o convívio com os amigos. Ressaltou a importância deste papel como papel ocupacional com frequência semanal, e não apenas como um papel social, que não tem a prática e a frequência do convívio, apenas a sensação e a consideração da amizade pelas pessoas queridas.

O papel de membro de família se manteve igual, o que nos mostra que é possível manter o papel de amigo e de membro de família na mesma rotina, sem que um desmereça o outro, conforme apresentado na avaliação de outros entrevistados, confirmando que é uma questão de equilibrar as atividades do cotidiano.

Os papéis de religioso e passatempo/amador não sofreram alterações de acordo com a primeira avaliação, e o papel de participante em organizações sofreu alteração quanto à incumbência percebida, que anteriormente foi praticado no passado e seria também no futuro, e quanto à importância designada, que na primeira avaliação foi alguma importância e agora nenhuma importância. O entrevistado comentou que realmente não era um papel do qual pretendesse se ocupar no futuro.

O papel ocupacional “outro” que, na primeira avaliação, foi preenchido com o papel de viajante, e de acordo com a incumbência percebida fazia e fazia parte de toda a vida do entrevistado, agora foi retirado de sua avaliação, em virtude dos problemas de saúde em família, com restrições quanto à frequência nas viagens. O entrevistado não conseguia vislumbrar a hipótese de alteração neste papel, e relatava não conseguir atribuir a importância adequada ao mesmo. Ao percebermos a delicadeza do tema abordado preferimos deixar em aberto a importância designada para não iniciar naquele momento um processo terapêutico cuja finalização não seria possível, fugindo ao tema da pesquisa e possivelmente ocasionando desequilíbrio desnecessário em uma organização que o sujeito tentava fazer diante de um momento de crise.

Após a análise das entrevistas, o entrevistado relatou perceber mudanças em seu comportamento diante de suas atividades, buscando equilibrar o cotidiano. Percebia que sua relação profissional com os subordinados estava diferente a partir do momento da compreensão do equilíbrio das atividades do cotidiano, e percebia que este movimento se repercutia nas diferentes camadas hierárquicas abaixo dele, melhorando a sua qualidade de vida e a de seus subordinados. Percebia então a multiplicação de um conceito que poderia favorecer muitas pessoas na organização. Nesse momento relacionamos o relato com a hipótese da pesquisa e dividimos a reflexão, confirmando a eficácia da pesquisa em utilizar um instrumento da saúde para ensejar uma ideia de repercussão social e que conseqüentemente serviria para melhorar a saúde dos sujeitos, pois uma coisa está diretamente ligada à outra, dentro do pensamento complexo citado por MORRIN, o todo está nas partes assim como as partes contêm o todo. Após estas reflexões o entrevistado trouxe as questões do envelhecimento e o estranhamento deste tema em relação à percepção de si, e o quanto vinha refletindo sobre o assunto durante todo este tempo. Conversamos sobre as reflexões quanto ao envelhecimento, segundo Simone de Beauvoir, Jean Paul Sartre, Ângela Mucida e as questões relacionadas à sensação de não reconhecimento profissional. Citamos algumas obras de Richard Sennet como sugestão de bibliografia.

O entrevistado voltou a citar a preocupação com a saúde e contou sobre um infarto neste período. Ao percebermos a delicadeza do assunto e a necessidade de discutir o tema naquele momento, pois o fato é atribuído pelo senso comum ao envelhecimento. Abordamos todas as questões estressantes dos últimos tempos e o posicionamento do entrevistado diante dos fatos como o principal gestor de todas suas relações. Sugerimos algumas ações e alterações no posicionamento e superamos alguns obstáculos relatados para a prática de atividades às quais o entrevistado pudesse atribuir importância, mas não via como desempenhá-las. Para não correr o risco de o orientarmos de forma irresponsável e leviana, após acolhermos a demanda das situações discutidas iniciadas pela avaliação, novamente o orientamos sobre a procura de profissionais com vínculo terapêutico para lidar com as questões apresentadas. Deveriam ser trabalhadas de forma adequada, mas compreendemos a dificuldade de alguns sujeitos em começar a frequentar a rede de saúde, pois o movimento, para os homens, está diretamente

relacionado ao desgaste do envelhecimento, e pensamos o quanto reforçar esse movimento pode ser negativo para o sujeito em conflito com o envelhecimento.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa trouxe inicialmente a confirmação da principal ideia sobre a preparação para a aposentadoria, ou seja, o aspecto financeiro. Os executivos entrevistados apresentaram como estratégia de preparação para a aposentadoria a organização financeira, porém, percebemos que os mais próximos aos 60 anos de idade refletem mais intensamente sobre o tema e têm menos estratégias de preparo para a aposentadoria. E agora sentem, e se preocupam, por não terem se preparado concretamente nos anos anteriores.

De acordo com o relato dos entrevistados, percebemos que os mais jovens têm maior estímulo em relação aos serviços financeiros, como previdência privada e saúde, para se prepararem para a aposentadoria, por causa do evento citado anteriormente, conhecido como *elderly-boom*.

Os sujeitos atualmente próximos aos 60 anos de idade são o primeiro objeto de estudo desse evento, ou seja, não há estudo anterior sobre a situação do grupo, algo que não havia com a proporção atual, como acontece com eles. E necessariamente precisa ser significado pelo outro, indicado pelo outro, que fazem parte dos idosos e que estão dentro do aumento do envelhecimento populacional, e, finalmente, que conquistaram o aumento da longevidade.

O aumento da longevidade, que contribui para o envelhecimento populacional, é processo contemporâneo.

“A ideia de aposentadoria - entendida como um momento que separa a vida laboral do lazer – é algo recente, tendo sido introduzida como uma das políticas do governo norte-americano para minimizar os efeitos da Grande Depressão de 1929. Para fazer frente à necessidade de ampliar o mercado de trabalho para indivíduos jovens e reduzir o efeito do desemprego, foram institucionalizados programas de aposentadoria. Ao contrário dos programas vigentes desde o século XIX, que atrelavam esse direito a uma idade superior à média de vida da população, esses novos programas, além de reduzir a idade da aposentadoria, estavam associados a ações de seguridade social e planos de previdência.”(DYCHTWARD et al., 2004, in FONTES FILHO, 2006).

Nas entrevistas percebemos a existência de questões relacionadas ao trabalho que devem ser mais bem resolvidas em qualquer fase da vida e, por

consequente, na construção da carreira. Questões como o alinhamento das estruturas organizacionais e a gestão da carreira; situações de decisão de movimentação profissional e o momento de parar de trabalhar, atualmente atribuído às organizações, que tomam para si o direito de tais ações; e conflito de poder entre organização e sujeito, que dificulta um alto índice de engajamento de sujeitos que se sentem insuficientes profissionalmente.

Ainda hoje, são objeto de estranhamento atitudes de executivos que indicam autonomia em relação à carreira.

Observamos que nenhum dos executivos sênior se percebe na condição de senioridade pelo envelhecimento, mas pela competência adquirida nos anos de experiência profissional. Refletimos, por isso, sobre os danos causados por determinante cronológico que interrompe, sem outra justificativa, o processo profissional.

Há diversas possibilidades de continuidade profissional para o sujeito disposto a trabalhar após 60 ou 65 anos de idade. Mas para se concretizarem, é imprescindível a mudança de visão sobre o envelhecimento no ambiente profissional.

Nas organizações, deve ser aberto o leque de opções profissionais em relação à participação de colaboradores. Essencial, ainda, se começar a pensar na contratação de gerontólogos para respaldar o ambiente profissional em relação ao alinhamento com o envelhecimento da população.

Supõe-se os executivos sêniores como detentores do capital intelectual nas organizações, mentores de executivos com menos experiência, e aqueles que elaboram programas de *treinees*. Assumem atividades diferenciadas que se incorporam às suas atribuições ao longo da carreira, como multiplicadores de conhecimento nas organizações e fora delas, responsáveis por gestão de crises e ampliação da organização, pois têm know-how para representar a organização e melhores condições de mobilidade. Deve-se salientar que o principal problema apresentado nas movimentações físicas dos profissionais são os vínculos familiares que, com o passar do tempo, se modificam - na senioridade podem ser negociados de forma satisfatória para as partes envolvidas.

Acreditamos que em lugar de se pensar a carreira “até” a aposentadoria, é possível que profissionais e organizações se lancem o desafio de desenvolver essa carreira “com” a aposentadoria. A discussão neste estudo não se prendeu à idade

ou à previdência. Independentemente de ambas, o profissional deve ser considerado sempre uma pessoa complexa. Capaz de aprender, adaptar, contribuir e inovar cada vez mais, a partir da experiência, em conjunto com a sensação de continuidade e satisfação que a prática mantém.

Não se está refletindo aqui sobre a velha fórmula de transformar os executivos aposentados em consultores, participando das empresas de maneira informal e menos valorizada. Mas continuar as atividades e ainda se responsabilizar por multiplicar o capital intelectual da empresa, com autonomia para gerenciar horários, atividades e estratégias de trabalho, se responsabilizando pela entrega que sua experiência comprovada demonstrou ser possível. Este estudo prende-se a valorizar o “excesso de vida das pessoas”, e não indicar que o esforço para superar o desafio do desgaste biológico, que valeu apenas para ser considerado incapaz intelectualmente. Não se trata de ajuste de folha de pagamento, mas incorporação salarial para sujeitos que são referência no mercado profissional. Não apenas atual no limite de sua competência, mas a extrapolam, comprovando, em anos de trabalho, que têm muito mais a colaborar. Reforça-se a ideia de o executivo se preocupar com seu próprio desenvolvimento, mantendo papéis diferenciados ao longo da vida.

Na pesquisa mais uma vez se ratifica a riqueza da interdisciplinaridade, pois pelas ações e discussões com base na Terapia Ocupacional, Gerontologia e Administração, foi possível compreender o grande problema no que se refere à aposentadoria, apesar de ter surgido e ser mantida fundamentada nos fortes discursos financeiro e biológico.

Ao longo da maior parte da vida, o sujeito destina todos os esforços para apreender conhecimento e investir em um papel ocupacional de trabalhador, que o proverá durante a existência, permitindo a prática de diversos papéis ocupacionais e sociais.

Durante anos destaca, como prioridade em seu cotidiano, o desempenho do importante papel “ocupacional” de trabalhador. Em dado momento, é substituído por um papel “social” de aposentado. Não se conhece alguém que se ocupe de aposentadoria. Objetivamente, como é possível substituir ou trocar papel ocupacional, como o de trabalhador, pelo papel social de aposentado?

Ressalte-se que o papel de aposentado é papel social e não ocupacional, ou seja, não pode ser praticado pelo sujeito, pois não é atividade, não exige ação no

tempo, impossibilitando a incumbência percebida e a importância designada, por não ser passível de realização.

Ao observarmos a mudança do papel ocupacional de trabalhador para o papel social de aposentado nota-se a impossibilidade de os sujeitos fazerem a passagem de um papel para outro de forma satisfatória, pois é impossível passar de “sujeito real” a “sujeito ideia”. A única referência de pessoas que se tornam “ideia” ou “lembança” está ligada àqueles que já morreram. Portanto, há semelhança de atribuição ao sujeito que se aposenta, sem a opção de manter seu papel ocupacional: é dado como “morto” diante de sua principal atividade do cotidiano, a de trabalhador.

O executivo aposentado, diferentemente do trabalhador desempregado, ainda sofre a pressão social de se apresentar “feliz”, por não haver mais a obrigatoriedade do trabalho e ter respaldo financeiro.

Cada sujeito, a partir daí, lida com a sua falta da maneira que lhe é possível, muitas vezes sentindo que está “morto” em vida.

Situação que não é comum à grande maioria dos trabalhadores, que “contam os dias” para se aposentar, sabem exatamente o que farão e a que destinarão o tempo disponível. Investirão em papéis ocupacionais sempre considerados imprescindíveis, mas executados com muito esforço ao longo da vida, exatamente pela falta de tempo.

Ratificamos a importância de se ter acesso às estratégias de autoanálise e às propostas de equilíbrio do cotidiano, de acordo com o que o sujeito considera relevante e a incumbência percebida em suas atividades. O sujeito deve refletir diante das escolhas e ações, determinando as estratégias na vida, sendo realmente responsável por tudo o que dela e nela surgir.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

American Occupational Therapy Association. (2002). **Occupational therapy practice framework: Domain and process**. *American Journal of Occupational Therapy*, 56, 609-639.

ALBUQUERQUE, L., DUTRA, J.S. **Âncoras de Carreira**. (apostila extraída do texto Carrer Anchor de Edgar H. Schein)

ALMEIDA, V.L.V. **Velhice e Projeto de Vida**: Possibilidades e desafios. Velhices, 2007

BALASSIANO, M. et AL. **Carreira e cidades**: existiria um melhor lugar para se carreira?, revista de Administração Contemporânea, 8, PP 99-116. Disponível em www.ebape.fgv.br/academico/asp/dsp_professor.asp?cd_pro=34. Texto extraído da apostila da disciplina Gestão de Carreiras sem Fronteiras do curso de Estudos Pós Graduados em Administração da PUC-SP. Organizador: Prof. Dr. Leonardo Nelmi Trevisan.

BERTONCINI, Elizabeth, M. O. L. **Trabalho, Identidade e Aposentadoria Precoce**: notas teóricas sobre o sofrimento do trabalhador. In <http://www.assis.unesp.br/revipsico/index.php/revista/article/viewFile/9/19> capturado em 04/02/2010.

BOSI, E. **Memória e Sociedade: lembranças de velhos**. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

CAMARANO, Ana Amélia. **Perspectivas de Crescimento para a População Brasileira e Implicações para a Previdência Social**. Seminário Previdência Social no Brasil: Contornos e Horizontes, apresentado na Fundap, em 28 de maio de 2009. http://www.fundap.sp.gov.br/debatesfundap/pdf/oitavoseminario/Exposiçao_Ana_Camarano.pdf capturado em 06/01/2010.

CARLO, Marysia M.R. Prado de, BARTALOTTI, Celina Camargo. **Terapia Ocupacional no Brasil**. Fundamentos e Perspectivas. 2 Ed.. São Paulo: Plexus, 2001

Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais. Buchalla, C M. (Org.).(2003). **CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade e Saúde**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.

COLE, Thomas in IACUB, Ricardo. **Erótica e Velhice**: Perspectivas do Ocidente. Editora Vetor: São Paulo, 2007.

CONCONE, Maria Helena Villas Boas in CÔRTE, Beltrina, et al. **VELHICE, ENVELHECIMENTO COMPLEXIDADE....** São Paulo: Vetor, 2005.

CORDEIRO, J.R. **Validação da lista de identificação de papéis ocupacionais em pacientes portadores de doença pulmonar obstrutiva crônica (DPOC) no Brasil** (2005). Tese de mestrado. Universidade Federal de São Paulo, Brasil. Disponível em <http://www.unifesp.br/bibliotecas>

DOMINGOS Filho, Parra, Santos, João Almeida. **Apresentação de trabalhos científicos**. Monografia TCC-Teses-Dissertações. 6 ed. São Paulo: Editora Futura, 2001.

ECO, Umberto. **Como se faz uma tese**. 21 ed.. São Paulo: Editora Perspectiva, 2007.

FOCAULT, Michel. **O Nascimento da Clínica**. 4 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994.

FONTES FILHO, Joaquim Rubens (2006), **"A morte começa aos 40... ou o repensar da nova carreira?"**. IN: BALASSIANO, Moisés & Isabel de Sa Affonso da Costa. *Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas*. Rio de Janeiro, Editora Atlas. pp. 179-204

FREITAS, Maria E. **Cultura Organizacional: Identidade, Sedução e Carisma**. Rio de Janeiro, Editora FGV, 2000.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 17 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FREUD, S. O mal estar na civilização. In: _____. **Obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. Rio de Janeiro: Imago, 1974. v. 21.

GOLDFARB, Delia Catullo. **Demências**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

GROISMAN, Daniel. **A velhice entre o normal e o patológico**. História, Ciências e Saúde. vol.9; (1):61-78, jan-abr. Manguinhos, 2002.

GOLDFARB, Delia Catullo. **Demências**. São Paulo:Casa do Psicólogo, 2004.

HOPKINS, H. L., SMITH, H. D. WILLARD/SPACKMAN, **Terapia Ocupacional**. 8ed. Editorial Médica Panamericana: Madrid, Espanha, 1998.

IBARRA Hermínia. **Identidade de Carreira**. A experiência é a chave para reinventá-la. São Paulo: Editora Gente, 2009.

JESUS,Terezinha de. **O Trabalho do Trabalho do Homem**. Capturado em 26/09/2008 em <http://www.cuidardoser.co.br/links.htm>

KMETEUK Filho, Osmir. **Pesquisa e Análise Estatística**. Editora Fundo de Cultura. Rio de Janeiro, 2005.

LIBERATO, Vânia Cristina. **O Crescimento da Atividade dos Aposentados**. UFMG,Cedeplar.Web
(http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/2002/GT_TRB_ST10_Liberato_texto.pdf)capturado29/08/2007

MARX, Karl. Capítulo VI Inédito do Capital, Editora Moraes. São Paulo,1895.

_____, ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã e teses sobre Feuerbach..** Editora Moraes. São Paulo, 1984

MENDES, Ana Magnólia. **Valores e Vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional.** Tese de doutoramento em Psicologia. Brasília; Universidade de Brasília, 1999.

MESSY, Jack. **A PESSOA IDOSA NÃO EXISTE.** Uma abordagem psicanalítica da velhice. São Paulo: ALEPH, 1999.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. COIMBRA Jr, Carlos E. A. **Antropologia, Saúde e Envelhecimento.** Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2002.

Modelo de Ocupação Humana: <http://.moho.uic.edu/> site capturado em 04/04/2008.

MORIN, E. **Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro.** 11 ed. São Paulo: Cortez, 2006.

MUCIDA, Ângela. **O NÃO ENVELHECE:**Psicanálise e velhice. 2 ed. Editora Autêntica: São Paulo,2004.

NERI, Anita L. **Palavras-chave em Gerontologia.** Editora Alínea. Campinas, Sp, 2001.

NETTO, Matheus Papaléo. **Tratado de Gerontologia.** 2 ed. São Paulo: Atheneu, 2007.

OAKLEY, F., KIELHOFNER, G., BARRIS, R., & REICHLER, R. K. (1986). **The role checklist; development and empirical assessment of reliability.** *The Occupational Therapy Journal of Research*, 6, 157-170.

PORTELLA, Marilene Rodrigues, BETTINELLI, Luiz Antonio. **Humanização da velhice**: reflexões acerca do envelhecimento e o sentido da vida. O mundo da Saúde. ano 27, v27, n.3, julho/setembro. Editora do Centro Universitário São Camilo. São Paulo, 2003.

QUEIROZ, Renato da Silva. **O Corpo do brasileiro**: estudos de estética e beleza. SENAC. São Paulo, 2000.

RIBEIRO, Herval Pina. **A violência oculta do trabalho**. Fiocruz. Rio de Janeiro. 1999.

SANTOS, M. **Por uma outra Globalização**: do Pensamento Único à Consciência Universal. São Paulo: Record, 2000.

SENNETT, Richard. **RESPEITO**. A formação do caráter em um mundo desigual. Rio de Janeiro: Record, 2004.

TAKATORI, Marisa. **A Terapia Ocupacional no processo de reabilitação**: construção do cotidiano. O Mundo da Saúde. Editora do Centro Universitário São Camilo. São Paulo, v25. p. 371-377, out/dez, 2001.

TEDESCO, Solange. **O desenvolvimento e o estudo de instrumentos de avaliação em Terapia Ocupacional**. Cadernos. V.8, n.3, julho/setembro. Editora do Centro Universitário São Camilo. São Paulo, 2002.

Terapia Ocupacional Baseada em Evidências <http://www.otseeker.com/capturado04/04/2008>.

SOUZA FERRAZ, S.F, et al. **Análise da Formação em Administração na Perspectiva das Inclinações Profissionais**. Disponível em leoleocadio.googlepages.com/ArtigoCarreirasEnANPAD2005.pdf. SANTOS, M. (2000). Por uma nova globalização. São Paulo: Editora Tal, 2000.

SCHEIN, Edgar H. **Identidade Profissional**. Como ajustar suas inclinações e suas Opções de Trabalho. São Paulo. Editora Nobel, 2007.

VASCONCELLOS, E., e HEMSLEY, J. R. **Estrutura das Organizações**. Pioneira Thompson: São Paulo, 2002.

ANEXOS

ANEXO I - CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado Sr (a),

Solicito o seu consentimento para participar da nossa pesquisa cujo nome é “Papéis Ocupacionais e Senioridade”, que está sendo realizada no Programa de Estudos Pós-Graduados em Gerontologia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Essa pesquisa tem como objetivo compreender como o alto executivo se prepara para a mudança do papel ocupacional de trabalhador para o papel de aposentado.

Para preencheremos o questionário que avalia os papéis ocupacionais faremos uma entrevista diretamente com o senhor (a). Todas essas informações são absolutamente sigilosas, serão mantidas comigo e seu nome jamais será mencionado na divulgação dos resultados da pesquisa.

A sua participação é absolutamente voluntária e caso não queira participar, em nenhum momento o seu tratamento nessa instituição será prejudicado, podendo desistir de participar do estudo e solicitar a suspensão do seu consentimento mesmo após ter sido realizada a entrevista.

Agradeço-lhe atenção e deixo o meu telefone para contato.

Vanessa Idargo Mutchnik
Pesquisadora.

Fone para contato: 5083-1192 ou 9493-4110

São Paulo, __/ __/ __

Consentimento do entrevistado _____

Papéis Ocupacionais e Senioridade.

ANEXO II – Instrumento de Avaliação de Papéis Ocupacionais

Anexo II	
Data: ___/___/___	
Nome: _____	Idade: _____
Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Feminino
Você é aposentado (a)?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Estado civil: <input type="checkbox"/> Solteiro	<input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Separado <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Viúvo

O propósito desta lista é identificar os principais papéis em sua vida.
A lista de identificação, que é dividida em 2 partes, apresenta 10 papéis e define cada um.

Cordeiro, J.R.; Camelier, A., Oakley, F., Jardim, J.R. 2005
Universidade Federal de São Paulo, Brasil – é proibido a reprodução sem autorização

Anexo II

PARTE 1

Ao lado de cada papel, indique, marcando a coluna correspondente, se você desempenhou o papel no passado, se você o desempenha no presente, e se planeja desempenhá-lo no futuro. Você pode marcar mais de uma coluna para cada papel. Por exemplo, se você foi voluntário no passado, não é voluntário no presente, mas planeja isto no futuro, deve marcar as colunas passado e futuro.

PAPEL	PASSADO	PRESENTE	FUTURO
ESTUDANTE: Frequentar escola de tempo parcial ou integral.			
TRABALHADOR: Emprego remunerado de tempo parcial ou integral.			
VOLUNTÁRIO: Serviços gratuitos, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em hospital, escola, comunidade, campanha política, etc.			
CUIDADOR: Responsabilidade, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em prestar cuidados a filho, esposo(a), parente ou amigo.			
SERVIÇO DOMÉSTICO: <i>Pelo menos uma vez por semana</i> , responsável pelo cuidado da casa através de serviços como, por exemplo, limpeza, cozinhar, lavar, jardinagem, etc.			
AMIGO: Tempo empregado ou fazer alguma coisa, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , com amigo.			
MEMBRO DE FAMÍLIA: Tempo empregado ou fazer alguma coisa, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , com um membro da família tal como filho, esposo(a), pais ou outro parente.			
RELIGIOSO: Envolvimento, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em grupos ou atividades filiadas a sua religião. (excluindo-se o culto religioso)			
PASSATEMPO / AMADOR: Envolvimento, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em atividades de passatempo ou como amador tais como costurar, tocar um instrumento musical, marcenaria, esportes, teatro, participação em clube ou time, etc.			
PARTICIPANTE EM ORGANIZAÇÕES: Envolvimento, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em organizações tais como Rotary ou Lions Club, Vigilantes do Peso, etc.			
OUTRO: Um papel não listado que você tenha desempenhado, desempenha no momento e/ou planeja para o futuro. Escreva o papel na linha acima e marque a(s) coluna(s) correspondentes(s).			

Anexo II

PARTE 2

Os mesmos papéis são listados abaixo. Junto de cada papel, marque a coluna que melhor indica o valor ou importância que esse papel tem para você. Responda cada papel, mesmo que nunca o desempenhou ou não planeja desempenhá-lo.

PAPEL	NENHUMA IMPORTÂNCIA	ALGUMA IMPORTÂNCIA	MUITA IMPORTÂNCIA
ESTUDANTE: Frequentar escola de tempo parcial ou integral.			
TRABALHADOR: Emprego remunerado de tempo parcial ou integral.			
VOLUNTÁRIO: Serviços gratuitos, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em hospital, escola, comunidade, campanha política, etc.			
CUIDADOR: Responsabilidade, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em prestar cuidados a filho, esposo(a), parente ou amigo.			
SERVIÇO DOMESTICO: <i>Pelo menos uma vez por semana</i> , responsável pelo cuidado da casa através de serviços como, por exemplo, limpeza, cozinhar, lavar, jardinagem, etc.			
AMIGO: Tempo empregado ou fazer alguma coisa, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , com amigo.			
MEMBRO DE FAMÍLIA: Tempo empregado ou fazer alguma coisa, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , com um membro da família tal como filho, esposo(a), pais ou outro parente.			
RELIGIOSO: Envolvimento, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em grupos ou atividades filiadas a sua religião. (excluindo-se o culto religioso)			
PASSATEMPO / AMADOR: Envolvimento, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em atividades de passatempo ou como amador tais como costurar, tocar um instrumento musical, marcenaria, esportes, teatro, participação em clube ou time, etc.			
PARTICIPANTE EM ORGANIZAÇÕES: Envolvimento, <i>pelo menos uma vez por semana</i> , em organizações tais como Rotary ou Lions Club, Vigilantes do Peso, etc.			
OUTRO: _____ Um papel não listado que você tenha desempenhado, desempenha no momento e/ou planeja para o futuro. Escreva o papel na linha acima e marque a(s) coluna(s) correspondente(s).			

Anexo II

LISTA DE IDENTIFICAÇÃO DE PAPÉIS OCUPACIONAIS – SUMÁRIO

Nome: _____ Idade: _____ Data: ____/____/____

Sexo: Masculino Feminino Aposentado (a): Sim Não
 Estado civil: Solteiro Casado Separado Divorciado
 Viúvo

PAPEL	Incumbência Percebida			Importância Designada		
	Passado	Presente	Futuro	Nenhuma	Alguma	Muita
ESTUDANTE						
TRABALHADOR						
VOLUNTÁRIO						
CUIDADOR						
SERVIÇO DOMÉSTICO						
AMIGO						
MEMBRO DE FAMÍLIA						
RELIGIOSO						
PASSATEMPO / AMADOR						
PARTICIPANTE EM ORGANIZAÇÕES						
OUTRO: _____						

Comentários:

ANEXO III – ABORDAGEM

A área de qualidade de vida desta empresa está apoiando um projeto de pesquisa da PUC-SP cuja proposta é compreender o processo de amadurecimento do indivíduo enfocando o equilíbrio entre os papéis ocupacionais que envolvem o seu cotidiano, além do papel profissional. Esta proposta vai ao encontro da filosofia da empresa que parte do princípio que uma vida saudável é uma vida equilibrada. Como foco do estudo, elegemos alguns executivos da diretoria e, dentre eles, está você!

A metodologia utilizada será o Role Checklist (instrumento de avaliação de papéis ocupacionais) como um instrumento orientador, para detectar possíveis desequilíbrios na rotina ocupacional e posicionar de imediato o executivo quanto a esta situação. A proposta de intervenção é baseada no Modelo de Ocupação Humana, que é desenvolvido e utilizado na Terapia Ocupacional. São trabalhadas questões relacionadas à saúde que podem resultar do desequilíbrio de papéis, comprometendo as atividades diárias de uma pessoa bem sucedida.

As entrevistas serão agendadas previamente e serão realizadas na própria empresa, pela pesquisadora Vanessa Idalgo Mutchnick, terapeuta ocupacional e mestranda da PUC-SP. Terão duração de trinta minutos e posteriormente será feito novo contato, também pela Vanessa, para devolutiva.

A empresa não terá acesso aos resultados individuais, mas sim ao relatório final, que será subsídio para o trabalho da área de Qualidade de Vida.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)