

## INVESTIGAÇÃO DA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DOS IDOSOS, VISANDO A APOSENTADORIA E PLANEJAMENTO DE CARREIRA.

**Charise Cléa Croce<sup>1</sup>, Fernanda Coelho<sup>2</sup>, Marilsa de Sá R. Tadeucci<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universidade Presbiteriana Mackenzie/ Departamento Psicologia.

<sup>2</sup>Universidade de Taubaté/ Departamento de Economia, Contabilidade e Administração,  
Rua Visconde do Rio Branco - nº219 – Centro – Taubaté – SP, [fernandacoelhopsi@ig.com](mailto:fernandacoelhopsi@ig.com)

**Resumo** - Esta pesquisa abordou a natureza das relações do trabalho e envelhecimento, a partir dos efeitos da aposentadoria na dinâmica de estruturação do espaço de vida dos trabalhadores aposentados. Uma amostra de 21 sujeitos de ambos os sexos, com idade entre 60 e 75 anos. Foram divididos em três grupos de sete aposentados cada (7 sujeitos com ensino médio, 7 sujeitos com ensino superior de funções operacionais e 7 com ensino superior de funções estratégicas) que responderam a uma entrevista semi-dirigida e a um questionário de âncora de carreiras proposto por Schein. A análise demonstrou que as âncoras proposta por Schein, identificam o perfil dos sujeitos em relação às suas trajetórias de carreira. E, foi possível verificar em relação aos grupos que os sujeitos de ensino superior que trabalharam com funções estratégicas, apresentaram uma maior satisfação a respeito da carreira e demonstraram uma visão positiva após aposentadoria.

**Palavras-chave:** Trajetória Profissional. Idoso. Aposentadoria. Carreira.

**Área do Conhecimento:** Ciências Sociais.

### Introdução

A aposentadoria pode ser vista como um evento normativo na sociedade, que passou a prevalecer em muitos países industrializados durante o fim do século XIX e início do século XX (MELO, 2001). Nesse mesmo período à medida que a expectativa de vida aumentava questões sobre o processo de envelhecimento, passaram a ser investigada com maior intensidade (NERI, 2002).

Segundo a OMS (Organização Mundial de Saúde), 2006, a definição de terceira idade leva em conta diferenças entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. Em nações desenvolvidas é considerado idoso o indivíduo que completam 65 anos enquanto que em países menos desenvolvidos, a idade é reduzida para 60 anos, portanto, no Brasil, o indivíduo que completam 60 anos de vida é considerado idoso pelo Órgão Internacional.

Para os idosos a dificuldade que se apresenta mais evidente, principalmente nos centros industriais urbanos, é a provocada perda do papel profissional, pois para o indivíduo que despende, por toda a vida, grande parte do seu tempo e esforço na conquista e melhoria desse papel, sua perda representa muitos desajustes (BITTAR, 1997). O que para o campo psicológico permite levantar questões relativas ao modo como, em cada cultura, os indivíduos se desenvolvem ao produzir o seu ambiente. Assim, o tipo de trabalho e as condições de seu desempenho, associadas ao momento histórico e às características psíquicas do trabalhador, podem constituir-se em

explicação para o modo de perceber e assimilar a aposentadoria (SANTOS, 1990). As percepções e avaliações dos aposentados refletem a sua experiência profissionais anterior e auxiliam na projeção de expectativas. A forma como o trabalhador se relacionar com a sua vida profissional e as experiências daí decorrentes, articuladas com as condições de sobrevivência, poderão definir os efeitos da aposentadoria para a estrutura psíquica, e seu comportamento subsequente.

Schein (1993) fez uma descrição da evolução da carreira interna e o conceito de inclinação, isto é, a auto - imagem adquirida pela pessoa em relação a sua carreira. Schein (1993) também, desenvolveu um instrumento para identificar oito categorias de âncoras de carreira, compreendidas como a Competência Técnica/ Funcional, Competência Administrativa Geral, Autonomia/ Independência, Segurança/ Estabilidade, Criatividade Empreendedora, Serviço/ Dedicção a uma causa. Esse questionário desenvolvido por Schein (1993) foi utilizado como parte dos instrumentos de investigação da pesquisa desenvolvida por Croce (2006), *Na investigação da trajetória profissional dos idosos, visando à aposentadoria e o planejamento de carreira.*

### Metodologia

Trabalhar com o conceito de carreira teve por justificativa identificar e depois prever o perfil de aposentados em relação a sua maneira de encarar a aposentadoria e também verificar se as fases de carreira propostas por Schein (1993) se repetem.

Para tanto, foi aplicado o questionário de Âncora de carreira, elaborado por Edgard Schein (1993) e também foram realizadas entrevistas semidirigidas com os sujeitos, como forma de possibilitar que, através de seu discurso, ele possa escrever sua história de vida. A técnica utilizada foi a da “análise de conteúdo” individual.

Foram 21 sujeitos de ambos os sexos, com idades entre 60 e 75 anos, sendo estes divididos em 3 grupos de 7 com diferentes formações cada grupo: 7 com ensino médio, 7 com ensino superior tendo trabalhado com trabalhos operacionais, e 7 sujeitos do ensino superior, tendo trabalhados com trabalhos estratégicos. Essa diferenciação do segundo para o terceiro grupo foi avaliada de forma que, a atividade exercida no segundo grupo, ou seja, considerada atividade operacional, remete às atividades repetitivas, que já existem modelos e importância à criatividade, reflexão e subjetividade, está em um plano inferior, como no caso de pessoas que trabalham por muitos anos em uma empresa, executando trabalhos mais alienantes. No caso do terceiro grupo, as atividades necessariamente remetem a criação e a reflexão. Pode até ter um padrão, a pessoa precisa constantemente reformular seus conhecimentos e conceitos, refletir e compreender de vários ângulos um mesmo objeto, como nos casos de pessoas que ingressam para a área acadêmica e de pesquisa.

## Resultados

No primeiro grupo, que consiste nos indivíduos que têm o segundo grau completo, apresentou características bem diversas.

Sujeito 1 – Apresentou inclinação nas âncoras de aptidão técnico-funcional e igualmente em segurança e estabilidade. Sua trajetória de carreira foi estável e atualmente poderá iniciar um novo desafio, mantendo-se em sua área de atuação. Sempre trabalhou na mesma área, e suas âncoras demonstram bem esse perfil.

Sujeito 2 – Apresentou inclinação igualmente nas âncoras de aptidão técnico-funcional, segurança/ estabilidade e administrativa geral. Sua trajetória foi estável e na sua carreira, não iniciou ou renovou suas atividades.

Sujeito 3 – Apresentou inclinação primeiramente na âncora técnico-funcional e em segundo lugar autonomia/ independência. Sua trajetória de carreira identifica isso, tendo uma visão neutra da aposentadoria, por não ter ocorrido grandes mudanças.

Sujeito 4 – Apresentou inclinação na âncora de estilo de vida e em segundo lugar técnico-funcional. Teve uma trajetória empreendedora.

Sujeito 5 – Apresentou inclinação na âncora de puro desafio, e em segundo lugar, Aptidão administrativa geral. Sua trajetória de vida

identifica esse perfil e atualmente continua com as atividades.

Sujeito 6- Apresentou inclinação igualmente nas âncoras de estilo de vida e segurança estabilidade. Teve uma trajetória de carreira estável e atualmente dedica-se somente à vida pessoal.

Sujeito 7- Apresentou inclinação primeiramente na âncora de estilo de vida e em segundo lugar segurança estabilidade. Teve uma trajetória de carreira estável, permaneceu na sua área e atualmente mantém um pouco das atividades profissionais que fazia antes.

O sujeitos que tiveram competência técnico-funcional ou segurança/ estabilidade nas âncoras, permaneceram com as atividades da área ou pararam as atividades depois de aposentados.

No segundo grupo, que consiste nos indivíduos que têm o ensino superior e trabalharam com atividades operacionais.

Sujeito 1 – Apresentou inclinação na âncora de estilo de vida e na seqüência, criatividade empreendedora. Sua trajetória de carreira foi estável a pós-aposentadoria está com uma visão empreendedora.

Sujeito 2 – Apresentou inclinação igualmente nas âncoras segurança/ estabilidade e aptidão técnico-funcional. Sua trajetória de carreira foi estável e após aposentadoria continua na área.

Sujeito 3 – Apresentou inclinação na âncora segurança/ estabilidade e em segundo estilo de vida. Sua trajetória de carreira foi estável e após aposentadoria tentou uma atividade empreendedora, mas na mesma área, acabou não dando certo e então parou.

Sujeito 4 - Apresentou inclinação na âncora estilo de vida e em segundo técnico-funcional. Sua trajetória de carreira foi inconstante, empreendedora e após aposentadoria continua trabalhando na área.

Sujeito 5 - Apresentou inclinação na âncora segurança/ estabilidade e em segundo técnico-funcional. Sua trajetória de carreira foi estável e após carreira continua na área.

Sujeito 6 - Apresentou inclinação na âncora estilo de vida e em segundo autonomia/ independência. Sua trajetória de carreira foi estável no início e empreendedora até a aposentadoria e após aposentadoria parou de trabalhar.

Sujeito 7 - Apresentou inclinação na âncora segurança/ estabilidade e em segundo aptidão administrativa geral. Sua trajetória de carreira foi estável e após aposentadoria permaneceu na área, mas pretende parar assim que tiver condições financeiras.

Nesse grupo, a trajetória de carreira apresentou maior estabilidade que o primeiro e suas atividades pós-aposentadoria permaneceram na mesma área ou cessaram completamente.

No terceiro grupo, que consiste nos indivíduos que têm o ensino superior e trabalharam com atividades estratégicas.

Sujeito 1 – Apresentou inclinação na âncora de vontade de servir/ dedicação à uma causa e em seqüência competência técnico- funcional. Sua trajetória de carreira foi empreendedora e a pós-aposentadoria ele permanece na atividade da sua área.

Sujeito 2 – Apresentou inclinação na âncora segurança/ estabilidade e em seqüência dedicação a uma causa. Sua trajetória de carreira foi empreendedora e a pós-aposentadoria ele permanece na atividade anterior.

Sujeito 3 – Apresentou inclinação na âncora segurança/ estabilidade e em segundo técnico/ funcional. Sua trajetória de carreira permaneceu na mesma área e após aposentadoria parou.

Sujeito 4 - Apresentou inclinação na âncora vontade de servir/ dedicação a uma causa e técnico-funcional. Sua trajetória de carreira foi constante, e após aposentadoria continua trabalhando na área.

Sujeito 5 - Apresentou inclinação na âncora segurança/ estabilidade e em segundo técnico-funcional. Sua trajetória de carreira foi estável e após carreira continua na área.

Sujeito 6 - Apresentou inclinação na âncora estilo de vida e em segundo servir / dedicação a uma causa. Sua trajetória de carreira foi inconstante, mudou de área e na sua pós-aposentadoria trabalha na sua área.

Sujeito 7 - Apresentou inclinação na âncora segurança/ estabilidade e em segundo aptidão técnica-funcional. Sua trajetória de carreira foi estável e após aposentadoria permaneceu na área.

Nesse grupo, notou-se uma satisfação maior e uma visão mais positiva em relação à carreira e a aposentadoria. A maioria continua trabalhando.

## Discussão

O conceito de âncora permite primeiramente uma auto-reflexão do trabalhador sobre seus principais valores e interesses, responsabilizando-o e conscientizando-o de suas escolhas e, segundo, porque o “diagnóstico” e reflexão sobre sua própria âncora permitem reavaliar, escolher e planejar atividades e ocupações que estejam em melhor concordância com seu estilo e valores pessoais possibilitando assim uma maior satisfação pessoal, auto-realização.

Um ponto importante para o entendimento é que âncora pode ser diferente da ocupação atual na vida do indivíduo e que esse pode ser o motivo de uma grande insatisfação no trabalho quando este está em total desarmonia com seus valores pessoais.

O conhecimento da própria âncora de carreira pode não ocorrer até que uma decisão ou escolha seja tomada de forma que restrinja escolhas e evidencie quais são os valores que o indivíduo privilegia. O conhecimento da âncora abrange: a percepção de habilidades e talentos baseada no sucesso atual em variados contextos de trabalho; a percepção de motivações e necessidades baseada em oportunidades de se fazer um teste pessoal e diagnosticar situações reais e também *feedbacks* de outros; a percepção de atitudes e valores pessoais baseadas em reflexões atuais sobre normas e valores pessoais e da organização. Todas essas percepções tornam-se provenientes de evolução, desenvolvimento e descoberta sobre a experiência de cada um, sendo estas fundamentais para a eliminação de ilusões sobre si mesmo e também por tentativas de responsabilizar outros pelas próprias escolhas. (SCHEIN, 1993).

No primeiro grupo, avaliado que consiste nos indivíduos que têm o segundo grau completo, apresentou características bem diversas quanto às âncoras de carreiras. Entre eles, os sujeitos que tiveram competência *técnico-funcional* (que são aqueles que se sentem atraídos para suas áreas de competência e satisfação. Eles adquirem um senso de identidade em torno do conteúdo de seu trabalho, as áreas técnicas ou funcionais nas quais são bem sucedidas) ou os sujeitos que apresentaram *segurança/ estabilidade* (que são os indivíduos que têm uma necessidade de organizar suas carreiras de forma que se sintam seguros, que os eventos futuros sejam previsíveis e que possam descontrair-se e sentir-se bem-sucedidas. Nesse grupo, segurança e estabilidade são determinantes ao longo das suas carreiras, procuram empresas sólidas e confiáveis ou serviços públicos) nas âncoras, permaneceram com as atividades da área ou pararam as atividades depois de aposentados.

No segundo grupo, que consiste nos indivíduos que têm o ensino superior e trabalharam com atividades operacionais e administrativas. Nesse grupo, a trajetória de carreira apresentou maior estabilidade que o primeiro e suas atividades pós-aposentadoria permaneceram na mesma área ou cessaram completamente.

No terceiro grupo, que consiste nos indivíduos que têm o ensino superior e trabalharam com atividades estratégicas. Nesse grupo, notou-se uma satisfação maior e uma visão mais positiva em relação à carreira e a aposentadoria. A maioria continua trabalhando

## Conclusão

Comparando os três grupos, pôde-se perceber que as âncoras propostas por Schein, identificam o perfil dos sujeitos e em relação às suas

trajetórias de carreira, elas apresentam estabilidade nos sujeitos que apresentaram inclinação para âncora de Segurança/ estabilidade. Os sujeitos nesse perfil permaneceram em uma mesma área de interesse ao longo da sua trajetória e depois da aposentadoria, permaneceram trabalhando na área ou cessaram as atividades. Muitos que trabalhavam em instituições saíram e abriram o próprio negócio, mas na área de interesse.

Os sujeitos do primeiro grupo apresentaram inclinações variadas das âncoras de carreira. O perfil dos sujeitos é bastante diverso. O segundo grupo apresentou como principais inclinações de âncora de carreira, estilo de vida e segurança/ estabilidade. O terceiro grupo, as inclinações de carreira que mais apareceram foram dedicação a uma causa/ vontade de servir, segurança/ estabilidade e aptidão, técnico/ funcional.

O que foi possível verificar em relação aos três grupos, é que os sujeitos do terceiro grupo, apresentaram uma maior satisfação a respeito da carreira e demonstraram uma visão positiva após aposentadoria. O pós-carreira desse grupo pareceu menos traumático e a visão foi bem mais positiva em relação à aposentadoria.

## Referências

- AGUIAR, M.A.F., Psicologia aplicada à administração: teoria crítica e a questão ética nas organizações. São Paulo, Ed Excellus, 1992.

- BITTAR, L.T., O sentido do trabalho. Algumas Reflexões sobre o trabalho e a crise no mundo do trabalho. Dissertação de Mestrado, EAESP, São Paulo, 1997.

- DUTRA, J. S., Administração de Carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Ed Atlas, 1997.

- RAMOS, L. R. *Envelhecimento populacional: uma realidade brasileira*. Revista Saúde Pública, nº 21 São Paulo, 1987.

- SALGADO, M. A. *Velhice, uma nova questão social*. Biblioteca Científica do SESC- CETI, 1982.

- SANTOS, M.F.S., Identidade e Aposentadoria. São Paulo: EPU, 1990.

- SCHEIN, E.H., Identidade Profissional – Como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. São Paulo: Ed Nobel, 1993.

- SCHEIN, E.H. *Carrer dynamics- Matching individual and organizational needs*. Addison - Wesley Publishing Company, 1978.

- SENNET, R. *A corrosão do caráter: As conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro, Ed Record, 2000.

- SHIBATA, L.H., *Em Busca de um novo Caminho: O Pós-Carreira como oportunidade de realização de potencialidades*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica, PUC. São Paulo, 2006.

-MELO, O.V. *Aposentadoria: prêmio ou castigo*. São Paulo: Ave-Maria, 2001.

- NERI, A.L. (org.), *Desenvolvimento e envelhecimento: Perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas*. Campinas, SP: Papirus, 2001.

- NERI, A. L. (org.), *Idosos no Brasil: vivências desafios e expectativas na terceira idade*. São Paulo: ed. Fundação Perseu Abramo, Edições SESC SP. 2007.

- NERI, A. L. (org.), *Qualidade de vida na velhice: enfoque multidisciplinar*. Campinas, SP: Ed. Alínea, 2007.

- SANTOS, M.F.S., *Identidade e Aposentadoria*. São Paulo: EPU, 1990.

- SCHEIN, E.H., *Identidade Profissional – Como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho*. São Paulo: Ed Nobel, 1993.

- SCHEIN, E.H. *Carrer dynamics- Matching individual and organizational needs*. Addison - Wesley Publishing Company, 1978.

- SENNET, R. *A corrosão do caráter: As conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Ed Record, 2000.

- SHIBATA, L.H., *Em Busca de um novo Caminho: O Pós-Carreira como oportunidade de realização de potencialidades*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica, PUC. São Paulo, 2006.

