

Karen Marinho Valadares

Universidade Federal de Viçosa
(UFV, Brasil)
kvaladares@gmail.com

Adriana Ventola Marra

Universidade Federal de Viçosa
(UFV, Brasil)
aventola@ufv.br

Alexandre Santos Pinheiro

Universidade Federal de Viçosa
(UFV, Brasil)
mralexandresantos@gmail.com

APOSENTADORIA GERENCIAL FEMININA: UM ESTUDO SOBRE A REALOCAÇÃO DO PODER

RETIREMENT MANAGERIAL WOMEN: A STUDY ON THE POWER RELOCATION

RESUMO

Este artigo tem como objetivo compreender as transformações ocorridas na identidade de mulheres gerentes após sua aposentadoria. A fase da aposentadoria envolve uma série de mudanças que mexem com a identidade dos sujeitos. Além da perda do trabalho, essas mulheres contam com a questão da perda dos dispositivos de poder que seu cargo lhes oferecia. Esta pesquisa teve caráter qualitativo e investigou mulheres aposentadas que ocupavam cargos gerenciais em organizações localizadas na Macrorregião de Pará de Minas (MG) e seus respectivos familiares. Foi utilizada a Análise de Discurso. Como resultados principais, destacam-se tentativas de evitar ou minimizar as rupturas da aposentadoria, dificuldades de adaptação, centralidade do trabalho e a busca por continuarem sentindo-se úteis.

Palavras-chave: Mulheres aposentadas. Gerentes. Agentes de poder. Identidade.

ABSTRACT

This paper aims to understand the transformations that occurred in the identity of women managers after their retirement. The retirement phase involves a series of changes that affect the identity of the subjects. In addition to losing their jobs, these women are counting on the loss of the devices of power that their position offered them. This research was qualitative and investigated retired women occupying managerial positions in organizations located in the macro-region of Para de Minas (MG) and their families. Discourse analysis was used. The main results stand out attempts to prevent or minimize disruptions retirement, adjustment difficulties, centrality of work and the search for continue feeling useful.

Keywords: Retired women. Managers. Power brokers. Identity.

Universidade Federal do Espírito Santo

Endereço

Av. Fernando Ferrari, 514, Goiabeiras
29.075-910, Vitória-ES
gestaoeconexoes@gmail.com
gestaoeconexoes@ccje.ufes.br
http://www.periodicos.ufes.br/ppgadm

Coordenação

Programa de Pós-Graduação em Administração
(PPGADM/CCJE/UFES)

Artigo

Recebido em: 02/04/16
Aceito em: 15/08/17
Publicado em: 18/06/18

1. INTRODUÇÃO

Este estudo buscou compreender estratégias e táticas que mulheres que exerciam funções gerenciais utilizaram para minimizar os impactos simbólicos decorrentes da perda da posição de agentes de poder, em consequência da aposentadoria nessas funções.

Ocupantes de cargos gerenciais sofrem diferentes pressões dos grupos de *stakeholders* organizacionais, o que acaba requerendo dos gerentes estabelecerem relações de poder para que eles possam se posicionar. Segundo Davel e Melo (2005), no caso das mulheres, a ocupação do cargo de gerente demanda muito tempo da vida, o que pode fazer com que elas sobreponham suas identidades profissionais sobre sua identidade pessoal. Costa e Bendassolli (2009) corroboram ao afirmarem que o valor do trabalho aparece de maneira significativa na construção da identidade do indivíduo. No caso da aposentadoria de gerente, além da perda do trabalho em si, haveria ainda a perda de dispositivos de poder que o cargo pode oferecer. Isso aponta para a perspectiva de que o movimento de transição do trabalho para a vida de aposentado envolve uma série de mudanças que mexem com a identidade dos sujeitos.

A expectativa de vida do brasileiro aumentou mais de dez anos entre 1980 e 2010, e atingiu a média de 74,9 anos (IBGE, 2014). Devido a esse aumento, gasta-se cada vez mais tempo da vida adulta na fase da aposentadoria. Tal incremento é ainda mais significativo quando se trata da população feminina. Segundo o IBGE (2014), a expectativa de vida feminina chegou a 78,6 anos, enquanto a masculina atingiu 71,3. Aliado a esse fato, tem-se que o número de anos de trabalho necessário para a aposentadoria feminina é reduzido em comparação com os homens. Como resultado da diferença de gênero e longevidade, as mulheres passam mais de 20 anos de sua vida aposentadas.

Contudo, existem poucos estudos direcionados especificamente para o significado da aposentadoria feminina e sobre como essas mulheres reorganizam suas vidas. Alguns desses estudos se voltam principalmente para a questão dos diversos papéis que as mulheres possuem, além de significados como o fim da própria independência. Além disso, existe um movimento de reconsideração de uma personalidade que em muitos casos é deixada de lado pelo trabalho, e com a aposentadoria novas possibilidades são oferecidas, podendo permitir que essas mulheres olhem mais para si mesmas (PRICE, 2000, 2003; MARRA et al, 2011). Sendo assim, diante das peculiaridades das questões femininas, o modelo convencional de aposentadoria

masculina nem sempre é apropriado para compreender as experiências das mulheres (CALASANTI, 1996). Para Price (2000, 2003), existem várias diferenças entre a aposentadoria masculina e a feminina, entre as quais destaca-se o modelo de carreira, que muitas vezes pode ser descontínuo e com inserção tardia.

Diante desses pontos sobre a aposentadoria feminina, este estudo busca contribuir para um aprofundamento a respeito desta lacuna, uma vez que são estudados significados desse momento para diferentes mulheres, sob a ótica de agentes de poder, abordando seus relatos de como foi esse momento e de como elas conseguiram reorganizar suas vidas.

Pressupõe-se que a função gerencial desempenhada antes da aposentadoria oferecia legitimação e dispositivos para que essas mulheres exercessem o poder. Tendo como base Foucault (2012), isso significa que elas construiriam saberes e simbolismos a fim de conseguirem moldar comportamentos e produzirem realidades em outros sujeitos. Para essa concepção, é preciso compreender o poder não como algo que possa ser adquirido, senão como exercício em dado domínio, espaço e tempo. Isso implica em considerar o poder como produto e produtor de multiplicidades de correlações de forças em um dado domínio onde estas correlações se exercem para constituir a realidade de um contexto social (FOUCAULT, 2012). Nesse sentido, o entendimento de agente de poder aponta para alguém capaz de produzir verdades e estabelecer comportamentos segundo as verdades produzidas. Assim, argumenta-se que as mulheres se percebem como agentes de poder em seu trabalho gerencial e, mesmo depois da aposentadoria, sentem a necessidade de continuar a produzir verdades nos outros ambientes do qual agora fazem parte.

Este artigo se constitui desta sessão; do referencial teórico que foi construído a partir do eixo identidade, poder e aposentadoria; dos métodos utilizados; dos resultados e discussões, em que aparecem os trechos das entrevistas, para melhor compreensão e análise; e das considerações finais, em que foram apresentadas as conclusões obtidas e as sugestões propostas de acordo com os objetivos.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. IDENTIDADES EM TRANSFORMAÇÃO

O conceito de identidade aqui adotado é que "identidade é metamorfose. E metamorfose é vida" (CIAMPA, p. 18, 2008). Pode-se dizer que o indivíduo vai se construindo através

de suas relações sociais, de suas experiências de vida, de fases, de transformações, assim os sujeitos vão construindo suas identidades. Ciampa (2008) apresenta três perspectivas de estudo sobre identidade. A primeira vê a identidade como algo estático que delinea o indivíduo. A segunda é apresentada como algo contraditório, que, apesar de colocar a identidade como fixa, é aquilo que substantiva o indivíduo, porém, a identidade é também constituída pelas atividades e pelas interações com o mundo, verbalizando o sujeito, colocando a identidade como igual e ao mesmo tempo diferente. Por fim, a terceira é a visão de identidade como metamorfose, "como a vida que supera a morte" (CIAMPA, p. 146, 2008), ou seja, a realidade que sempre se transforma, a passagem da subjetividade para a objetividade.

É através dos processos de identificação que as identidades são construídas e reconstruídas. Em meio a esses processos, existem sempre confrontos com aquilo que já se viveu e não se identifica mais, aparecem novas identificações que surgem a partir das novas experiências, ou seja, aquilo que não se identifica é descartado e o que se identifica é incorporado à identidade; desse modo, as identificações vão mudando e sendo reforçadas ou descartadas com o passar do tempo (BAUMAN, 2005). Apesar das identificações e desidentificações sucessivas, a construção de identidades é embasada naquilo que já foi vivido, portanto, existe um arcabouço de conhecimentos que aquele indivíduo já tem como bagagem (CIAMPA, 2008).

Nesse sentido, a construção da identidade é um processo, sendo formada a partir das experiências que cada um vai vivendo ao longo da vida e embasada nas construções sociais. Ressalta-se que existe uma necessidade de reconhecimento desta identidade e, então, existe um papel do Estado através do nascimento, que visa legitimar o ser humano por meio de suas raízes, o que torna natural o social, enquanto na verdade é tudo construído, introduzido e legitimado pela própria sociedade (BAUMAN, 2005).

Para Ciampa (2008), o ser humano vive em transformações constantes, cada um de um jeito, de maneiras e em tempos diferentes, porém existe uma tendência a uma busca por estabilidade. Essa busca faz com que os indivíduos tentem disfarçar algumas mudanças, tentando manter a aparência daquilo que já são, não assumindo que já deixaram de ter aquela identidade que tinham anteriormente. O autor coloca o trabalho como eixo de sustentabilidade dessa "mesmice", ou seja, daquilo que se quer manter aparentemente como estável. Em outros momentos, essa situação ocorre até mesmo involuntariamente, devido às pressões sociais, conveniência e ainda devido aos interesses do capitalismo, impedindo que as pessoas mudem, apenas para preservar padrões pré-estabelecidos.

Considerando estudos sobre a identidade gerencial, ressalta-se que o trabalho dos gerentes é tido como algo complexo, com muitas dificuldades e ambiguidades (ÉSTHER; MELO, 2008). Os autores complementam que o papel dos gerentes nas organizações torna sua posição exposta aos demais, encontrando-se pressionados entre seus subordinados e superiores, o que pode trazer consequências, como uma identidade fragilizada, superficial e contraditória.

Os gerentes empregam tanta energia para executar seu papel profissional que sua identidade se torna voltada para aquilo que realiza, por isso a identidade gerencial pode se sobrepor à identidade pessoal (MARRA et al., 2015).

2.2. PODER

Deve-se compreender que poder "não é um objeto natural, uma coisa; é uma prática social e, como tal, constituída historicamente" (FOUCAULT, p. 12, 2012). Por ser constituído historicamente, ele está arraigado nos indivíduos. O poder impacta na realidade dos sujeitos, no próprio corpo deles, adentrando o seu dia a dia. Segundo Foucault (2012), não se pode encontrar o poder em pontos determinados da constituição social. Estamos rodeados por ele o tempo todo. As relações de poder estão presentes em todos os setores de nossas vidas: no trabalho, na família, com os amigos, nas relações afetivas e em qualquer relação estabelecida com outra pessoa. Ele não é algo que alguém consiga possuir, ninguém tem o poder. Pode-se apenas exercê-lo em determinado lugar, por determinado tempo, afinal "o poder não existe; existem práticas ou relações de poder" (FOUCAULT, p. 17, 2012).

Isso aponta para a capacidade produtiva do poder, em que seu exercício experimenta a estrutura social, move resultados, estimula comportamentos, aprimora o sujeito, adentra-lhe as ações. Pode-se falar em poder enquanto resultado de produzir ações, aperfeiçoar capacidades, utilizar ao máximo as habilidades de cada um; enfim, de gestão da vida dos indivíduos, de produção de comportamentos, de docilidade, de positividade (FOUCAULT, 2011).

Positividade é o termo que designa o resultado das construções de realidade no sujeito, isto é, a interiorização daquilo que é criado pelo poder. A positividade é o resultado do poder em um determinado contexto social, efeito realidade para o sujeito, sua construção de realidade (FOUCAULT, 2011). A positividade vai acontecendo como efeito das construções sociais, do estabelecimento das verdades de mundo onde os sujeitos retiram a base para a formação de sua identidade.

O poder aponta e determina posições a serem ocupadas pelos sujeitos. Uma vez dentro dessas posições, eles se deparam com um conjunto de verdades para definirem a existência de cada sujeito, tendo a posição como perspectiva ou elemento para justificar a realidade (FOUCAULT, 2012). Essa é a relação entre verdade de mundo produzida pelo poder e determinação de papéis/posições.

Na perspectiva de Foucault (1979), o agente de poder é considerado como alguém capaz de produzir verdade e estabelecer comportamentos segundo aquilo que ele deseja. A posição do agente oferece legitimação e meios para que ele exerça o poder. A construção dos saberes é parte constituinte da produção da realidade, é através da manipulação destes que o agente de poder conseguirá produzir positividade (FOUCAULT, 2012). Ao estudar relações de poder dentro do contexto de gestão de organizações produtivas, Pinheiro (2014) compreende que posições dos sujeitos seriam distribuídas, reforçadas, mantidas ou cairiam em desuso de acordo com os resultados das relações de poder. Isso porque a distribuição de posições era um dispositivo que, dentro das relações de poder, permitia segmentar e individualizar os sujeitos, cujo efeito fim era a produção de realidade e, portanto, obtenção de positividade no próprio sujeito/indivíduo.

Para que as posições sejam determinadas, Pinheiro (2014) coloca que era preciso existir dispositivos legitimados e delimitações de domínios e particularidades referentes às posições existentes na empresa e aos sujeitos que as ocupavam. No caso de gerentes, um dispositivo era a autoridade para criar normas, punir, ordenar, manipular, coordenar e condicionar. A partir deste lugar, gerentes podiam construir suas posições de agentes de poder, que eram legitimadas pelas organizações e justificadas na hierarquia. Tendo como base Foucault (2011), pode-se afirmar que através da autoridade é possível organizar, vigiar, controlar e punir os sujeitos que seriam submetidos a ela.

2.3. APOSENTADORIA

Devido ao aumento da expectativa de vida atualmente, no momento de se aposentar as pessoas ainda são “ativas”, jovens, portanto, a aposentadoria começa a ter um contexto diferente. Muitas pessoas se mantêm ativas no pós-aposentadoria, podendo ser um marco na vida profissional, um momento de pausa, final ou início de uma nova carreira (WOHRMANN, DELLER e WANG, 2014; MARRA et al., 2015).

Nesse período acontecem mudanças no cotidiano e, conseqüentemente, uma reorganização identitária (MARRA et al., 2015). Essas mudanças estão relacionadas a um imaginário de perda e da própria velhice. A subjetividade é modificada a partir da

alteração do imaginário. O que acontece é que muitas vezes as atividades que se esperava realizar na aposentadoria, o cotidiano almejado nem sempre acontece, podendo trazer então esta fase como algo negativo, isso por ser referente também à sensação de invalidez ou ainda de regressão para a situação de dependência. Nesse sentido, a aposentadoria pode ser vista como algo contraditório, ou seja, ao mesmo tempo que ela possibilita a realização de atividades antes impedidas pelo trabalho, ela não garante que ao fim das atividades laborais as outras serão realizadas (MARRA et al., 2011, 2015).

Baseando-se nessas perspectivas, podemos ressaltar que esse período de transição dependerá de cada sujeito e da importância que o trabalho tem em suas vidas. A centralidade do trabalho pode determinar a profundidade desta ruptura e, então, cada sujeito irá determinar quais serão suas maneiras de reconfiguração da identidade e qual o estilo de vida e a nova rotina que irão permear sua vida (MARRA et al., 2015). E mesmo se o trabalho for algo central na vida de alguém, em algum momento acontecerá a ruptura da aposentadoria, afinal ela é um benefício devido a todas as horas já trabalhadas. Este benefício é o suporte financeiro destas pessoas e, considerando que não mantêm o mesmo padrão, muitas pessoas optam por continuar a trabalhar.

No caso feminino, a adaptação ao período de aposentadoria acontece de forma diferente do caso masculino, sendo o trabalho, para a mulher, um representativo de independência. O momento da aposentadoria é como se representasse o fim do plano de independência (PRICE, 2000, 2003). Salgado (2002) reforça as questões do tratamento financeiro, considerando que as mulheres possuem valores mais baixos de remuneração na aposentadoria. A autora ressalta também as questões cobradas pela sociedade, que muitas vezes considera esta mulher como uma incapacitada, inválida, o que agrava ainda mais o processo de aposentadoria.

Marra e outros (2011) afirmam que para as mulheres este momento possibilita um retorno a papéis que muitas vezes são deixados em função das atividades de trabalho, o que oferece possibilidades a uma nova reorientação da personalidade feminina. Debert (1994) ressalta que este momento é mais vulnerável para as mulheres do que para os homens, pois pode vir seguido de discriminações e do conceito do envelhecimento, que é muito forte para as mulheres. Apesar dessas considerações, o modo como os sujeitos vão lidar com a aposentadoria independe do sexo, relaciona-se com o que o trabalho representa para cada um e seus recursos disponíveis para lidar com a situação (WOHRMANN, DELLER e WANG, 2014).

3. CAMINHOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa foi de caráter qualitativo, permitindo a compreensão de dimensões culturais, sociais e pessoais nas quais se embasam as realidades e as construções destas mulheres. Os dados foram coletados através de entrevistas semiestruturadas com dez gerentes aposentadas e seus respectivos familiares. As entrevistas tiveram como ponto principal a questão do discurso inconsciente, em que os entrevistados falaram de forma espontânea, podendo fornecer informações importantes que muitas vezes não seriam adquiridas de outras maneiras (GODOI, MELLO e SILVA, 2006). Concomitante às entrevistas, foi utilizado um Diário de Campo para complementar informações visuais observadas pelos pesquisadores e ainda para relatos extraentrevista, como o processo de marcação e primeiro contato com os entrevistados na tentativa de marcar datas, entre outras situações (COLLIS e HUSSEY, 2005).

A pesquisa de campo teve como universo mulheres aposentadas que ocupavam cargos gerenciais e trabalhavam em organizações localizadas na Macrorregião de Pará de Minas (MG) e seus respectivos familiares. A seleção dessas mulheres se deu por acessibilidade e bola de neve. Na "bola de neve", as mulheres já entrevistadas indicaram outras de sua rede de contatos que se encaixavam no perfil da pesquisa. Também foi solicitado às entrevistadas que indicassem uma pessoa de sua família para participar da pesquisa. Uma das participantes não indicou nenhum familiar para participar.

O roteiro das aposentadas abrangeu tópicos como a trajetória profissional, o significado do trabalho, o significado de ser gerente e a pós-aposentadoria. O roteiro dos familiares trouxe questões sobre a percepção deles quanto às mudanças que a aposentadoria trouxe na vida das entrevistadas. Todas as entrevistas foram realizadas na residência das participantes. Cada entrevista com as aposentadas teve duração média de 50 minutos e com os familiares, de 15 minutos. Todas as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas. Antes de cada entrevista os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE.

Após a transcrição, os dados foram analisados pela análise de discurso de vertente francesa (AD). A AD é uma disciplina das Ciências da Linguagem que se propõe a investigar de forma reflexiva as visões de mundo dos enunciadores inscritos no discurso, que procuram persuadir o interlocutor, ou seja, o enunciatário, aquele para quem se fala. A tentativa de persuasão se dá por meio de estratégias discursivas, que se desenvolvem no plano do enunciado e no plano da enunciação (FARIA, 2009). As estratégias discursivas são construídas a partir das escolhas intencionais do enunciator,

que estão inseridas em seu repertório linguístico e são as peças fundamentais para a produção discursiva dos enunciados. Os enunciados são os elementos linguísticos combinados que produzem sentido, e a enunciação é a ação de emitir um enunciado (FIORIN, 2011). Marra e Brito (2011) trazem alguns elementos de análise dos enunciados, sendo eles: a seleção lexical, os temas que revelam significados para aquele que está dizendo; as ideologias que aparecem através de personagens criadas; os explícitos, implícitos e silenciamentos; as metáforas; e os interdiscursos. Tais elementos foram os utilizados nesta pesquisa.

Para efeito de análise, as aposentadas foram identificadas com a letra "E" mais numeração, e os seus familiares foram indicados pela mesma numeração, recebendo as letras "EF". As aposentadas tinham em média 65 anos. A metade é casada e tem filhos. O tempo médio de aposentadoria foi de 15 anos. A maioria das entrevistadas continuou trabalhando após a aposentadoria do INSS. Quanto à indicação dos familiares para participarem da pesquisa, a maioria indicou irmãos ou filhos. Antes da aposentadoria, as entrevistadas trabalhavam nos setores da educação, bancos e comércio, ocupando cargos de gerência intermediária. Em termos de sua posição na renda familiar, as casadas não representavam a principal fonte de rendimentos, e as solteiras dependiam exclusivamente de seus ganhos. Algumas tinham como responsabilidade financeira os pais idosos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para melhor situar as condições em que as entrevistas foram feitas, algumas observações retiradas do diário de campo serão colocadas a seguir. A marcação das entrevistas foi complicada, em quase todos os casos foi preciso entrar em contato várias vezes até que se conseguisse marcar. As agendas das entrevistadas estavam sempre cheias. Todas preferiram que as entrevistas fossem realizadas em sua própria residência. Algumas características foram comuns entre as entrevistadas, como as casas muito bem arrumadas e elas também se apresentaram maquiadas e bem vestidas. Aparentemente, é como se elas ainda estivessem no ambiente profissional, ainda representassem através de suas roupas a posição de destaque que elas ocupavam antes de se aposentarem.

4.1. PERCURSO SEMÂNTICO ANTES DA APOSENTADORIA

Um primeiro tema que ficou evidente no discurso das entrevistadas foi uma tendência dicotômica entre trabalho *versus* família no início da carreira profissional. Foi comum as enunciações verbais serem acompanhadas de manifestações físicas (por exemplo, lágrimas nos olhos) que revelavam um estado emocional intensificado em relação ao normal observado ao longo das entrevistas. O trabalho era considerado substancial para as entrevistadas, sendo significado como “independência” em relação a figuras masculinas (pai ou marido). O trabalho também foi citado como liberdade e como algo gratificante, o que nos mostra a diversidade de significados, porém, deixando clara a importância deste para cada uma delas.

E quando eu começava a namorar e via que a coisa ia ficar séria, eu pensava assim: “Ah meu Deus do céu, vai me **prender...**”, aí eu dava um jeito de sair. **Então eu não casei mesmo por opção, pra não perder as oportunidades** [...] Então eu acho que isso ocupou tanto a minha vida que eu falei que não poderia ter nem marido nem filhos, porque ou eu ou eles, um ia ficar no prejuízo (risos). (E01)

Ao longo do discurso de E01, os sentidos de “perda de oportunidade” estavam associados a uma perspectiva social que a colocava em uma escolha dual: família ou carreira profissional. O léxico **prender**, ao fazer inferência linguística a relacionamentos amorosos (já que está associado verbalmente ao verbo **namorar**), indica simbolicamente que a decisão por um relacionamento amoroso implicaria na impossibilidade de dedicação satisfatória à carreira profissional. A expressão **eu não casei mesmo por opção** sugere uma ação ativa do sujeito, deixando explícita a decisão consciente em escolher pela carreira profissional ainda que isso tivesse que ser em detrimento de “marido” e “filhos”.

Contudo, também foi comum nos relatos obtidos um contraponto, em que as entrevistadas se colocavam em uma posição de vítimas das circunstâncias, se eximindo da responsabilidade por suas escolhas. Nesse caso, a conclusão “dos estudos” estava associada ao início da carreira profissional. Assim, a escolha dicotômica estaria em estudar ou se dedicar às adversidades familiares.

Mas como meu pai tinha adoecido e eu tava dando aula na escola rural já, e aí eu tive um problema de estresse, aí eu fui no médico e ele falou assim: “Olha, ou você trabalha ou você estuda, não tá dando pra você fazer as duas coisas”. Daí eu tive que largar os estudos, o científico. [...] Aí eu mudei de planos, falei assim: “Bom... eu vou...”, fiz contabilidade. (E10)

A expressão **ou você trabalha ou você estuda** explicita verbalmente a possibilidade de existência de apenas uma realidade: ou a realidade de trabalho ou a

realidade de estudos. A conjunção **mas** colocada em concomitância com a expressão **mudei de planos** sugere desejo ou motivação diferente da escolha de “largar os estudos”. Embora este sujeito silencie sobre as motivações que a conduziram à escolha por “largar os estudos”, a doença do ente paterno e aquilo que ela denomina de “problema de estresse” foram colocados em posição de significação, em que a saúde e suas exigências foram consideradas pelo sujeito a escolha óbvia e única possibilidade de existência dentro do contexto não verbalizado.

É interessante ressaltar que as histórias sobre a significação de “falta de escolha”, consideradas pelas entrevistadas como sendo “tristes”, acabavam sendo ressignificadas em trajetórias de esforço. Tal esforço foi considerado um quesito importante para percursos semânticos que descreviam histórias profissionais de sucesso. Elas simbolizavam a superação, dando destaque à vitória honrosa. Aparece aí o interdiscurso do capitalismo que semeia a ideia de que com esforço todos podem chegar ao sucesso. Assim, apesar de contarem alguns momentos tristes de dificuldades, as continuações de suas histórias eram consideradas alegres e bem-sucedidas na maioria das vezes.

Após falarem das escolhas iniciais e de como foi a construção de suas carreiras, elas se referem também a se sentirem realizadas com seu trabalho e com os caminhos percorridos até o ponto em que consideravam ser o “sucesso”. Nota-se que narrativas de realizações consistem em traços linguísticos de alguém que se coloca na posição de agente de poder.

Ah, eu sou muito tranquila e feliz, porque tem aquele pensamento bonito de São Paulo que diz: “Combati o bom combate e venci tudo que eu queria”. Então eu olho pra trás e tenho a felicidade de ver o (parque municipal), a casa de cultura, a escola... E isso me enche de uma felicidade e me faz ter uma autoavaliação de alegria, de ter conseguido realizar tudo que eu queria. (E09)

A expressão **combati o bom combate e venci tudo** representa o sentido de luta de vitória característico do grupo de sujeitos pesquisados. Mas é interessante perceber aqui como os sentidos de realização levam à autossignificação de agente de poder: (a) Se poder é compreendido como a capacidade de realização e produção de verdades (FOUCAULT, 2012), esse fragmento traz a concepção de E09 como agente de poder em âmbito municipal, uma vez que linguisticamente ela associa parque municipal, casa de cultura e escola como produções consequentes de “combates” e vitórias (conforme sugere o estado verbal **venci**); (b) Ela se sentiu realizada com feitos que não foram voltados para si, mas em prol de um bem maior, nesse caso, para toda uma cidade. O discurso mostra a vitória, que simboliza o poder sobre o derrotado; (c) Pinheiro (2014) discute a relação entre poder e desejo, arguindo como a posição de agente de poder e sua consequente maquinaria para estabelecimento de relações de poder estariam diretamente ligadas à

realização de desejos. Nesse sentido, a expressão **ter conseguido realizar tudo que eu queria** deixa verbalmente explicitada a realização dos desejos da enunciante, o que a colocaria, a partir de Pinheiro (2014), em posição de agente de poder.

De um modo geral, o sucesso destas mulheres era simbolizado em significações de vitória, de realizações e de ascensão das carreiras, que também lhes serviam de símbolos para significação de estarem em posição de agentes de poder. Outro elemento importante para acepções de poder era a perspectiva de se colocarem como responsáveis pelo sucesso de outras pessoas que passaram por suas mãos de alguma forma – eis, pois, vestígios de agentes de poder, produtoras de realidade.

Como **eu era responsável pelo conhecimento**, e a minha bandeira a vida inteira foi a do conhecimento, me deu um prazer enorme, e eu voltei sabendo que, apesar de todas as coisas difíceis do mundo [...] Foi muito bonito ver um aluno que passou na mão da gente subir no pódio pra receber uma medalha a nível mundial. (E01)

No trecho **eu era responsável pelo conhecimento**, ela se coloca como produtora de conhecimento. Fica implícito em sua fala que ela como agente de poder era responsável por produzir a realidade que pode salvar o mundo. Está subentendido que o “aluno” chegou aonde chegou em virtude de uma intervenção da enunciante, conforme fornece vestígio linguístico a afirmação “eu era responsável pelo conhecimento”. Ela se colocou como responsável pela produção da realidade de campeão do aluno. O indicativo de qualidade **nível mundial** aponta ainda a amplitude e alcance de suas fronteiras enquanto agente de poder: capacidade de produzir realidade em âmbito mundial.

Às vezes as pessoas **passam perto de mim e me chamam “oh Matilde (empresa X)”** e eu nem lembro mais daquela pessoa. Na época, meu nome era até (Matilde empresa X) de tantos anos que eu trabalhei lá. (E08)

Na expressão destacada acima está explicitada verbalmente a identificação da entrevistada com a empresa. Ela revela que seu nome próprio havia sido modificado ao ser acrescentado o nome da empresa enquanto uma espécie de sobrenome. Encontram-se nessa fala duas mudanças de identidade: sua entrada na organização, em que passa a fazer parte desta durante muitos anos, e então não é reconhecida mais pelo nome próprio, senão com um nome vinculado à empresa; e quando ela se aposenta, quando as pessoas param de chamar com sobrenome associado ao nome da empresa. O nome da pessoa é algo diretamente relacionado à sua identidade; nesse caso, Ésther e Melo (2008) retratam a questão da identificação daqueles que possuem cargos gerenciais, em que muitas vezes, devido às exigências do cargo, as identidades, do trabalho e pessoais, passam não somente a coexistir, como a se sobreporem.

Quanto ao significado do trabalho gerencial em si, apesar de as respostas serem variadas, vieram à tona questões sobre realização, prestígio, responsabilidades e dispositivos de poder. Segundo Pinheiro (2014), as posições de poder são o que permitem a gestão das relações pessoais e sociais. Através dos dispositivos de poder que o cargo delas lhes oferecia, elas atendiam seus desejos e criavam realidades.

A gerência tem mais responsabilidade, né? Tudo vem por cima dela, tudo que acontecia era a gente que tinha que resolver, não é? Porque principalmente em ser gerente de homem, isso complica. Porque quando era mulher, era de mulher pra mulher, mas **homem não aceita ser mandado por mulher**. Então eu tive dificuldade nisso. (E08)

O significado pra mim, que sempre foi e é até hoje, foi o de **aproveitar esses cargos pra ser um caminho pras pessoas que precisam [...]** é de **facilitar a vida das pessoas**, porque você tá com o poder na mão. (E09)

Na fala da E08, a expressão **homem não aceita ser mandado por mulher** salienta a estrutura da relação entre mulher e homem na organização em que trabalhava, destacando o interdiscurso da dominação masculina. Contudo, nesse caso, a posição de gerência parecia servir como um dispositivo que a colocava em posição de poder, subvertendo, dessa maneira, o domínio masculino. Já E09, ao utilizar o termo **facilitar a vida das pessoas**, fornece vestígios linguísticos de realização e produção de realidade “das pessoas”, e a coloca em posição de agente de poder. A expressão **aproveitar esses cargos pra ser um caminho** é indício discursivo do cargo enquanto dispositivo de poder para conseguir aquilo que desejava, demonstrando capacidade de produção de uma realidade.

Então, o tempo que eu fiquei foi bom demais, porque as duas coisas que eu achei fundamentais na minha atuação foi **impedir** (um banco) de ir pra **casa de cultura** e o outro foi o (parque municipal). (E09)

Eu sei que era **contra as regras do banco**. As normas têm que ser maleáveis, porque senão não precisa de gerente não. (E10)

E09 demonstra sua capacidade de ação de agente de poder do verbo “impedir”, que indica a produção da realidade “casa de cultura” e do “não” ao banco. Já em E10, na expressão “eu sei que era contra as regras do banco”, ela assume o conhecimento das normas, porém se coloca na autoridade de quebrá-las de acordo com suas próprias crenças. Ela se sobrepõe às normas da organização, ela ocupa sua posição de agente de poder.

Embora a autoridade muitas vezes seja explicitada como dispositivo de poder nos relatos das aposentadas, há vezes em que elas conseguiam a produção de realidade e comportamentos de outro jeito.

Eu tenho um lado de não saber impor muito as coisas. Mas tudo que eu precisava, **eu conversava**, mesmo que do meu jeito simples e **com amor**, porque eu acho que com

arrogância a gente não consegue. [...] E a gente tem que se colocar também, né, no direito da gente, mas com humildade, sem a gente achar que a gente é melhor. (E06)
 Como gerente... Na verdade, a E06 era mais de confiança assim, ela não tinha uma postura de gerente, porque ela não tinha um perfil de gerente. (EF06)

Na fala da E06 pode-se perceber certa dificuldade de manter uma postura de gerente, porém o trecho “mas tudo que eu precisava, eu conversava” ressalta a positividade do poder. Nesse caso, os efeitos do poder eram veiculados pelos dispositivos **conversa** e **amor**.

Com a proximidade da aposentadoria, as entrevistadas relataram a preocupação com o envelhecimento. O processo de envelhecimento parecia agravar o processo de ajustamento para a aposentadoria, tendo em vista a ênfase na juventude, na beleza, na autonomia, na independência e na capacidade de produzir para a maioria dos grupos sociais contemporâneos. Assim como enfatizaram Marra e outros (2013, 2015), ser “velha” e “inativa” assumia uma conotação negativa.

Hoje eu **não sei se eu teria pique** pra tudo isso. Acho que até teria, porque eu pra desanimar das coisas é difícil. Meu problema hoje é só o diabetes que eu tenho, que me atrapalha um pouquinho, mas eu cuido direitinho exatamente pra poder viver mais. (E09)

E09 confirma a questão do envelhecimento e o ritmo de vida, atenuando-o com o aparecimento de doenças que podem surgir na velhice. Surge ainda a dificuldade com as mudanças e o começo de desidentificações em alguns discursos. As pessoas ao passar do tempo vão se identificando com outras coisas e conseqüentemente a identidade vai se reconfigurando de acordo com as experiências vividas (BAUMAN, 2005).

O momento da aposentadoria está explicitamente ligado ao envelhecimento e conseqüentemente à aproximação da morte. Portanto, além da ruptura com o trabalho, o indivíduo ainda vive uma fase delicada, em que ele muitas vezes não tem o mesmo vigor, já não consegue fazer todas as coisas que realizava antes, os sinais da idade vão aparecendo. Deve-se considerar ainda que a ruptura com o trabalho é o mesmo que a perda dos dispositivos de poder e, inevitavelmente, a perda de vários privilégios. Assim, encarar a aposentadoria é uma maneira também de assumir o envelhecimento, o que torna essa ruptura ainda mais difícil.

4.2. PERCURSO SEMÂNTICO DEPOIS DA APOSENTADORIA

Existem variados motivos que levaram essas mulheres a se aposentarem. Tais motivos vão desde o tempo de contribuição até a necessidade de cuidar de entes queridos. Expressões como “precisava de mim e eu já podia aposentar” e “fiz o que eu devia fazer, já cumpri a minha meta” aparecem nos enunciados explicitando essa situação.

Contudo, existe um grupo que usa de um discurso altruísta para justificar sua aposentadoria, ou seja, dizem ter se aposentado para dar oportunidade para outras pessoas trabalharem. Salienta-se que ao mesmo tempo que usam a retórica do desprendimento e da solidariedade, sentem a necessidade de não serem esquecidas, de se tornarem bons exemplos nas organizações, como vimos em E03.

Eu acho que temos que sair na hora [...] Então eu acho que **sair pra dar oportunidade** para outras pessoas, foi o que aconteceu comigo, eu completei meu tempo e decidi sair, **decidir sair ainda no auge, para você servir de exemplo** e ter histórias para contar. (E03)

Em E03, os elementos linguísticos utilizados ressaltam a questão do sucesso, a necessidade de deixar um legado como agente de poder, um caminho de sucesso a ser usado como exemplo. Estudos como os de Marra e outros (2015) já afirmavam que parar no auge da carreira gerencial é uma forma de se sentir imortal, através da história bem-sucedida, a exemplo dos heróis organizacionais.

Algumas entrevistadas abordaram o momento da aposentadoria com dificuldade. Foram utilizadas expressões como: "é meio frustrante", "me sentia desperdiçada" e "foi muito triste pra mim". Ao assumirem funções gerenciais, essas mulheres saíram do campo da desvalorização e da invisibilidade atribuídos historicamente ao trabalho doméstico no Brasil. Portanto, a frustração, a tristeza e a sensação de desperdício estão associadas ao imaginário do retorno a este campo (MARRA et al., 2011). Consideramos que trabalhar fora de casa, ocupar uma função gerencial, fez com que as entrevistadas pertencessem à esfera produtiva, descaracterizando a própria divisão sexual do trabalho.

A metade das entrevistadas nunca tinha imaginado sua vida pós-aposentadoria. Elas não pensavam como seria sua vida sem o trabalho: “nunca pensei em aposentadoria” (E02). Tal fato pode significar a tentativa de adiar uma realidade da qual elas não querem fazer parte. Apareceram também aquelas que disseram que imaginavam sua aposentadoria, porém na realidade não aconteceu segundo o que elas pensavam (MARRA et al., 2011). Essas mulheres se frustram com seus projetos não realizados.

Pode-se observar a utilização da palavra "mas" na maioria dos enunciados, salientando aquilo que elas não conseguiram realizar. A aposentadoria foi algo idealizado, porém a realidade foi outra. Duas entrevistadas afirmaram que sua aposentadoria é da maneira como elas imaginavam. Não ter horário aparece como ponto positivo, como uma maneira de levar a vida mais leve, ter o controle de seu próprio tempo.

A aposentadoria é vista como recomeço profissional para parte das entrevistadas. Na expressão "estou partindo pra outra", o verbo "partir" empregado no gerúndio nos dá a ideia de continuidade. E10 explicita a questão de deixar o legado pós-morte, ser imortalizada.

Eu cheguei num ponto de parada, mas **estou partindo pra outra**. Eu pretendo escrever um livro sobre análise de balanço, porque é o que eu mais sei fazer [...] **eu não queria desperdiçar, morrer e levar esse conhecimento comigo, gostaria de deixar aqui**. (E10)

Mesmo buscando novas carreiras, é comum a sensação de perda. Ao relatarem sobre o que mais sentem falta, a maioria declarou da convivência com os colegas, do ambiente que participavam e de sair para ir ao trabalho. É interessante observar que nenhuma entrevistada declarou sentir falta do seu trabalho em si, do cargo gerencial que ocupava. Apesar disso, pode-se perceber nos enunciados a tentativa da manutenção da identidade gerencial, no momento em que procuram continuar fazendo as mesmas tarefas que realizavam em seu trabalho.

Em suma, os percursos semânticos do antes e do depois da aposentadoria nos ajudam a compreender como as entrevistadas realocaram sua posição de agente de poder. Elas buscaram nas suas interações com os outros significativos, e nos papéis considerados "femininos" tal realocação, como o papel de ajudar os familiares, o papel de dona de casa, o papel de mãe. Tais papéis foram sufocados pelo gerencial. A família volta a ser prioridade, a saúde e, em alguns casos, a filantropia. Porém, vale ressaltar que deixam o trabalho gerencial, mas continuam gerenciando, só que, agora, a família.

Falei "Tia E01, a senhora **continua gerenciando** mesmo depois de aposentada!", porque as festas que ela faz lá, as reuniões de família, é sempre ela que toma frente de tudo. (EF01)

O que eu faço hoje são as compras da casa, eu **administro a casa**. Nos fins de semana meus irmãos vêm, **a casa sempre fica mais cheia**. (E05)

No discurso da EF01, pode-se perceber que o familiar deixa clara a questão do lado gerencial da E01, "a senhora continua gerenciando mesmo depois de aposentada". A aposentada desloca sua posição de agente de poder para dentro da família, para gerenciar os eventos, para ajudar nas decisões, como aparece no segundo trecho: "ela teve uma influência muito forte". Ou seja, ela encontra outro campo de poder,

continuando como agente, porém produzindo outros tipos de realidades, característica típica do agente de poder. No caso da E05, a realocação acontece de forma semelhante; no terceiro trecho, pode-se perceber a inclusão de um novo papel, uma busca pela reconfiguração da identidade. A entrevistada irá se envolver em outros trabalhos ou outras atividades, em que ela retoma seu papel de agente de poder. No trecho "a casa sempre fica mais cheia" fica implícito o poder de moldar comportamentos, disciplinar pessoas, que ela, como agente de poder, consegue (FOUCAULT, 2011). Ela é considerada agente de poder nesse momento devido ao fato de determinar onde as reuniões ocorrem e de se considerar responsável por movimentar a casa. O seu campo de poder deixa de ser o trabalho profissional e passa a ser realocado na administração da casa.

Essa realocação também se reflete na mudança nas relações sociais. Algumas citam apenas a perda de convívio com alguns grupos, outras realçaram o *status* que tinham quando ainda ocupavam seus cargos de gerência. A fala da E10, "aí você deixa de ser", retrata essa condição. A expressão utilizada deixa implícitas as mudanças da própria identidade: "deixa de ser", você não é mais aquilo que era, agora você é outra pessoa. Em seguida, ela diz que deixa de "ter aquela importância". Ela perde o reconhecimento simbólico da posição de agente de poder e, neste caso, sente falta disso (FOUCAULT, 2012).

Assim como existem diferenças nas relações sociais, as relações familiares também sofrem modificações. Nove das entrevistadas afirmaram ter aumentado o convívio com os familiares. Segundo os familiares entrevistados, o principal ponto positivo trazido pela aposentadoria é exatamente a questão do tempo dedicado à família. Contudo, também ressaltam o início estressante até o momento em que elas conseguem se ocupar de outras atividades: "foi mexendo com as coisas, ajudando meu pai, foi ajudando (em instituições filantrópicas), então acabou distraíndo, depois foi chegando neto" (EF03). É visível nos discursos dos familiares como essas mulheres aposentadas tinham o trabalho como pilar principal em sua construção identitária, e, conseqüentemente, tiveram certa dificuldade de adaptação à aposentadoria, que resulta na busca por continuarem ativas, em preencher o tempo livre.

Também como frutos da positividade aparecem o respeito, os reconhecimentos, a admiração e o orgulho. Nos enunciados sobre este tema, ressalta-se o uso frequente dos operadores de escala de intensidade, as palavras "muito" e "várias", que enfatizam a quantidade, mensuram o respeito e as relações de poder que elas tinham. Para E03, "toda vida fui muito respeitada [...] e tinha um relacionamento muito grande na cidade", o que demonstra o respeito como resultado de positividade obtido através dos relacionamentos que ela possuía. E09 afirma que "era muito realizadora", se colocando como produtora de

coisas. O reconhecimento também aparece através das placas de agradecimento e títulos recebidos. É um reconhecimento simbólico de agente de poder, sendo elas, assim, legitimadas pela sociedade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo analisou a reconfiguração da identidade dessas mulheres após o momento de ruptura com o trabalho e o movimento de realocação do poder, considerando que elas perderam os dispositivos de poder ao deixarem sua função gerencial. De modo geral, pode-se perceber que existe uma tentativa de conservação da identidade gerencial. Elas buscam evitar ou minimizar as rupturas da aposentadoria buscando atividades semelhantes às que elas faziam em seus trabalhos de gerente, e realocando sua posição de agente de poder para as novas atividades.

Tal movimento foi percebido antes mesmo do início das entrevistas. As entrevistadas receberam os pesquisadores com as casas muito arrumadas e se apresentaram maquiadas e bem-vestidas. Aparentemente, é como se elas ainda estivessem no ambiente profissional e representassem através de suas roupas a posição de destaque que elas ocupavam antes de se aposentarem.

Ao construir discursivamente seu percurso profissional, cada uma das aposentadas revelou sua subjetividade, na medida em que trouxeram suas decisões, seus conflitos e suas visões de si e do mundo. Ao narrarem suas histórias, muitas entrevistadas começam por fatos tristes, como infância pobre, dificuldade para estudar, decisões entre carreira e família, que reforçam as trajetórias de sucesso que elas tiveram. Elas simbolizam a superação, dando destaque ao interdiscurso do capitalismo. Posteriormente, as continuações de suas histórias são alegres e bem-sucedidas. O sucesso ressaltado nas trajetórias e os momentos em que se colocam como responsáveis pelo sucesso de outros as colocam como agentes de poder e produtoras de realidade, enquanto ocupavam o cargo gerencial.

O trabalho constitui o pilar central da identidade da maioria dessas mulheres. Ele é considerado como muito importante, sendo visto como substancial e necessário para se viver. Elas se sentem úteis, completas, realizadas através dele. O trabalho também aparece com o significado de liberdade, independência, honra e diferentes outras peculiaridades.

Quanto ao significado do trabalho gerencial, a maioria das aposentadas deixa explícita a utilização dos dispositivos de poder que seu cargo oferecia para conseguir

aquilo que desejava. Ressaltam ainda que não é algo para se envaidecer, e sim ajudar as pessoas, o que implicitamente é uma forma de demonstrar capacidade de produção de uma realidade ou de comportamentos.

No momento em que elas perdem o cargo, algumas se sentiram abaladas emocionalmente, com o sentimento de inutilidade, e outras apresentaram uma sensação de alegria. O principal motivo dessa diferença está no exercício de outras atividades. Aquelas que tiveram mais dificuldades, a princípio, não realizavam outras coisas, ou não se reconheceram naquilo que passaram a fazer. O que aconteceu foi uma busca daquelas por atividades que fizessem com que elas voltassem a se sentir ativas.

Foi através da busca de outras atividades que essas mulheres realocam sua posição de poder. Elas voltam-se para a família, para a administração da casa, para a organização de reuniões familiares; ou ainda buscam desenvolver atividades que realizavam em seu trabalho, porém em ambientes filantrópicos, em seus próprios negócios e participando de outros círculos sociais, em outros grupos.

Contudo, ao retornar ao lar, parte das entrevistadas não se reconheceu mais naquele ambiente que passou tanto tempo sem ocupar, por causa disso surge o sentimento de desperdício. Os familiares relataram a dificuldade das aposentadas em parar com suas atividades no momento da aposentadoria. Ficou explícito em suas falas como essas mulheres eram centradas no trabalho, a dificuldade de adaptação à aposentadoria e a busca por continuarem sentindo-se úteis.

Dessa forma, este estudo contribuiu teoricamente para suprir uma lacuna quanto à compreensão da aposentadoria gerencial feminina, no que diz respeito aos modos como as mulheres, na tentativa de manutenção de sua identidade gerencial, realocam seus dispositivos de poder em seu novo cotidiano, produzindo novas realidades.

Em relação às limitações da pesquisa, aponta-se que o fato de ter considerado apenas dez mulheres e seus respectivos familiares não permite a generalização dos resultados, e, ainda, a utilização de entrevistas pode resultar em respostas incompletas, determinadas por razões conscientes ou inconscientes por parte dos entrevistados. Além disso, o estudo focalizou uma determinada região geográfica, o que restringe os resultados. Também tivemos limitações inerentes à própria técnica da “bola de neve”, pois nem todas as pessoas indicadas aceitaram fazer parte do estudo, o que dificultou o aumento da rede de contatos para a pesquisa.

Como sugestões para futuras pesquisas, destacamos explorar a aposentadoria feminina em outras regiões, com diferentes faixas etárias e tempo que deixaram sua

principal ocupação profissional. Também seria relevante comparar aposentadoria de mulheres que ocupavam cargos gerenciais com outras que não ocupavam.

REFERÊNCIAS

- BAUMAN, Z. **Identidade**: entrevista a Benedetto Vecchi. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.
- CALASANTI, T. **Gender and Life Satisfaction in Retirement**: an assessment of the male model. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Washington, DC, 1996. n. 51B, p. S18-S19.
- CIAMPA, A. da C. **A estória do Severino e a história da Severina**: um ensaio de psicologia social. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- COSTA, F. B.; BENDASSOLLI, P. Significando práticas e praticando significações. **Revista de Psicologia da UNESP**, 8(2), p. 195-198, 2009.
- DAVEL, E.; MELO, M. C. de O. L. **Gerência em ação**: singularidade e dilemas do trabalho gerencial. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.
- DEBERT, G. G. Gênero e envelhecimento. **Estudos feministas**. v. 2, n. 3, p. 33-51, 1994.
- ÉSTHER, A. B.; MELO, M. C. O. L. A construção da identidade gerencial dos gestores da alta administração de universidades federais em Minas Gerais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 6, n. 1, art. 3, p. 1-17, 2008.
- FARIA, A. A. M. Aspectos de um discurso empresarial. In: CARRIERI, A. P. et al. (Orgs.). **Análise do discurso em estudos organizacionais**. Curitiba: Juruá, 2009. p. 45-52.
- FIORIN, J. L. **Linguagem e ideologia**. São Paulo: Ática, 2011.
- FOUCAULT, M. **A história da sexualidade**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.
- FOUCAULT, M. **Microfísica do Poder**. São Paulo: Graal, 2012.
- FOUCAULT, M. **Segurança, território, população**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.
- FOUCAULT, M. **Vigiar e punir**. Petrópolis: Vozes, 2011.
- GODOI, C. K.; MELLO, R. B.; SILVA, A. B. **Pesquisa Qualitativa em estudos organizacionais**: paradigma, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais**, 2014.
- MARRA, A. V.; BRITO, V. G. P. Construcionismo Social e Análise do Discurso: uma possibilidade teórico-metodológica. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...**, Rio de Janeiro: Anpad, 2011.
- MARRA, A. V. et al. Hero not Die: Reconstruction of Identity Professional of Retired Executives. **BMR - Business Management Review**, v. 4, p. 514-526, 2015.
- MARRA, A. V. et al. Imaginário, subjetividade e aposentadoria feminina. **BBR - Brazilian Business Review** (Edição em português. Online), v. 8, p. 119-137, 2011.
- MARRA, A. V. et al. Significado do trabalho e envelhecimento. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, v. 15, p. 103-128, 2013.

PINHEIRO, A. S. **Análises etnográficas sobre o poder disciplinar em uma organização em processo de falência**. 2014. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

PRICE, C. A. Professional women's retirement adjustment: the experience of reestablishing order. **Journal of Aging Studies**, 17, p. 341-355, 2003.

PRICE, C. A. Women and retirement: relinquishing professional identity. **Journal of Aging Studies**, 14(1), p. 81-101, 2000.

SALGADO, C. D. S. Mulher idosa: a feminização da velhice. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**, v. 4, p. 7-19, 2002.

WOHRMANN, A. M.; DELLER J.; WANG, M. Postretirement Career Planning: Testing a Model Based on Social Cognitive Career Theory. **Journal of Career Development**. v. 41(5), p. 363-381, 2014.

Karen Marinho Valadares

Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Viçosa (UFV).

Adriana Ventola Marra

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professora da Universidade Federal de Viçosa (UFV).

Alexandre Santos Pinheiro

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professor da Universidade Federal de Viçosa (UFV).