

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
MESTRADO ACADÊMICO EM PSICOLOGIA

FABIANA MOREIRA LIMA FREIRE

**“NÃO VEJO A VIDA SEM TRABALHO”**: repercussões do trabalho e do processo de aposentadoria na subjetividade de docentes de uma instituição federal de ensino superior

São Luís  
2018

FABIANA MOREIRA LIMA FREIRE

**“NÃO VEJO A VIDA SEM TRABALHO”**: repercussões do trabalho e do processo de aposentadoria na subjetividade de docentes de uma instituição federal de ensino superior

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do título de Mestra em Psicologia.  
Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

São Luís

2018

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).  
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Freire, Fabiana Moreira Lima.

"Não vejo a vida sem trabalho" : repercussões do trabalho e do processo de aposentadoria na subjetividade de docentes de uma instituição federal de ensino superior / Fabiana Moreira Lima Freire. - 2018.

95 f.

Orientador(a): Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Psicologia/cch, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018.

1. Aposentadoria. 2. Psicodinâmica do Trabalho. 3. Sentido do trabalho. 4. Trabalho docente. I. Ribeiro, Carla Vaz dos Santos. II. Título.

**“NÃO VEJO A VIDA SEM TRABALHO”**: repercussões do trabalho e do processo de aposentadoria na subjetividade de docentes de uma instituição federal de ensino superior

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do título de Mestra em Psicologia.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

Data da Defesa:

Banca Examinadora

---

**Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Carla Vaz dos Santos Ribeiro (Orientadora)**

Doutora em Psicologia Social  
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

---

**Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Denise Bessa Leda**

Doutora em Psicologia Social  
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

---

**Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Janine Kieling Monteiro**

Doutora em Psicologia - UFRS  
Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)

A meu pai, José Ronald (*in memoriam*) e  
minha mãe, Maria da Graça. Sei que estão  
orgulhosos por essa conquista.

Às minhas amadas filhas, Maria Clara e  
Maria Isabela que, mesmo sem saber,  
foram minha principal fonte de inspiração  
para a concretização deste sonho.

## **AGRADECIMENTOS**

À professora Carla Vaz, orientadora desta dissertação, pela acolhida, compreensão, apoio e, sobretudo, competência e segurança em suas considerações. Você foi essencial neste percurso.

Aos professores que se dispuseram a participar desta pesquisa, apesar do ritmo intenso de trabalho em suas vidas.

Às professoras Denise Bessa e Janine Monteiro, pelas valiosas contribuições e disponibilidade em participar das bancas de qualificação e defesa.

Aos professores e colegas do mestrado, pela solidariedade e contribuições no decorrer da construção do projeto de pesquisa.

Às amigas que o mestrado me presenteou, Ana Flávia Moura e Marcela Lobão, pela parceria, escuta e incentivo nos momentos mais difíceis e angustiantes.

Aos colegas do grupo de pesquisa em aposentadoria, pelas valiosas discussões e reflexões sobre as categorias aposentadoria e trabalho.

À Luiza Fernanda, pela disponibilidade em transcrever as entrevistas.

À Ana Flávia Moniz e Alynne Virginya, colegas do grupo de pesquisa, pela disponibilidade em ajudar quando as solicitei.

À UFMA por ter permitido a realização desta pesquisa.

À minha mãe, Maria da Graça, pelo amor incondicional e por acreditar em mim.

Ao meu irmão Ronald, pelo carinho e companhia desde pequenos.

Um obrigada especial à minha irmã, Raissa, por nossas conversas diárias, pelo apoio, incentivo e todo amor manifestado ao longo de nossas vidas.

Ao meu marido, Pedro, pelo companheirismo e compreensão do tempo dedicado a esta pesquisa.

Às minhas queridas filhas, Maria Clara e Maria Isabela, pelo amor, companhia e, simplesmente, por existirem e darem sentido à minha vida.

“A pior morte para um indivíduo é perder o que forma o centro de sua vida, e que faz dele o que realmente é. A aposentadoria é a palavra mais repugnante da língua. Seja escolha nossa ou imposição do destino, aposentar-se é abandonar nossas ocupações – essas ocupações que fazem de nós o que somos – equivale a descer ao túmulo.”

(HEMINGWAY, apud BEAUVOIR, 1990, p. 325).

## RESUMO

Entende-se que, o trabalho na sociedade capitalista adquire papel central e que a aposentadoria comparece como um significativo momento de transição para aqueles que são por ela afetados. O objetivo geral analisa as repercussões do trabalho e do processo de aposentadoria na subjetividade de docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior, com direito adquirido para a aposentadoria e que estão recebendo abono de permanência. Buscou-se compreender o sentido do trabalho e da aposentadoria para os participantes, identificando elementos geradores de prazer e sofrimento no cotidiano laboral e os aspectos que prolongam a permanência em atividade. O referencial teórico-metodológico apoiou-se na abordagem conceitual da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicologia Sócio-histórica, com base no materialismo histórico-dialético. Foram entrevistados 8 docentes por meio de entrevista semiestruturada. Para análise dos dados utilizou-se a Análise Crítica do Discurso de Fairclough (2008). Constatou-se a predominância de aspectos positivos relacionados ao trabalho, apontado como lugar de identificação, fonte de reconhecimento e de realização. Observou-se que, apesar das dificuldades encontradas, os participantes conseguem mobilizar-se pelo uso da inteligência prática e cooperação, e desenvolvem as atividades laborais de maneira satisfatória, sugerindo a predominância de vivências de prazer. A possibilidade de afastamento do trabalho via aposentadoria foi avaliada com receio em relação à diminuição do ritmo de vida e dúvidas em como preencher e administrar o tempo voltado exclusivamente ao trabalho. Apesar da preocupação de possíveis perdas financeiras decorrentes da aposentadoria, o que determina o seu adiamento, para a maioria dos participantes, é a realização obtida através do trabalho, o compromisso com a instituição e o receio de interromper uma vida produtiva. Evidenciou-se a relevância de ampliação de espaços de debate e reflexão sobre a temática, a fim de destacar a necessidade de preparação para o processo de aposentadoria.

Palavras-chave: Sentido do trabalho. Trabalho docente. Psicodinâmica do Trabalho. Aposentadoria.

## **ABSTRACT**

It is understood that, work in capitalist society, acquires a central role and that, retirement appears as a significant moment of transition for those who are affected by it. The general objective was to analyze the repercussions of the work and the retirement process on the subjectivity of teachers of a Federal Institution of Higher Education, with right acquired for the retirement and who are receiving payment of permanence. The aim was to understand the meaning of work and retirement for the participants, as well as identify elements that generate pleasure and suffering in the daily work and identify aspects that prolong the permanence in activity. The theoretical-methodological reference used was based on the conceptual approach of Work Psychodynamics and Historical Social Psychology, based on the reference of historical-dialectical materialism. Eight teachers were interviewed through a semi structured interview. To analyze the data, the Critical Discourse Analysis of Fairclough (2008) was used. It was verified the predominance of positive aspects related to the work, being this one identified as place of identification, source of recognition and achievement. It was observed that in spite of the difficulties found, in several situations, the participants of this study manage to mobilize themselves by the use of practical intelligence and cooperation, and develop their work activities in a satisfactory way, which suggests the predominance of experiences of pleasure. The possibility of retiring from work was assessed with concern about the decrease in the pace of life and doubts about how to complete and manage the time that was once exclusively devoted to work. Despite concern about possible financial losses arising from retirement, what determines their postponement, for most participants, is the achievement they achieve through work, commitment to the institution and the fear of interrupting a productive life. It was evidenced the importance of expanding spaces for debate and reflection on the theme, in order to highlight the need for preparation for the retirement process.

**Keywords:** Sense of work. Teaching work. Psychodynamics of Work. Retirement.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CCBS	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde
CCET	Centro de Ciências Exatas e Tecnologia
CCH	Centro de Ciências Humanas
CCSO	Centro de Ciências Sociais
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
EC	Emenda Constitucional
FUNRURAL	Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural
IAPS	Instituto de Aposentadoria e Pensões
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LOPS	Lei Orgânica da Previdência Social
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PPA	Preparação Para a Aposentadoria
PRH	Pró-reitoria de Recursos Humanos
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPPS	Regime Próprio da Previdência Social
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFMA	Universidade Federal do Maranhão

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO</b> .....	18
2.1 <b>Significado do Trabalho nos Modos de Produção</b> .....	18
2.2 <b>O contexto do trabalho dos professores na educação superior</b> .....	24
<b>3 SENTIDO DO TRABALHO E VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO</b> .....	27
3.1 <b>Sentido do Trabalho</b> .....	27
3.2 <b>Vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente</b> .....	31
3.2.1 <i>Organização do trabalho e sofrimento</i> .....	32
3.2.2 <i>Estratégias Defensivas</i> .....	35
3.2.3 <i>Mobilização subjetiva, inteligência prática e cooperação</i> .....	39
<b>4 APOSENTADORIA</b> .....	48
4.1 <b>Breve Histórico da Legislação Previdenciária no Brasil e Reforma da Previdência</b> .....	49
4.2 <b>Sentidos da aposentadoria</b> .....	57
4.3 <b>Sentidos da aposentadoria para docentes de uma IFES</b> .....	63
4.4 <b>Aspectos que prolongam a permanência em atividade</b> .....	68
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	77
REFERÊNCIAS .....	80
APÊNDICES .....	89

## 1 INTRODUÇÃO

É inegável que o trabalho ocupa grande parte da vida e do tempo dos trabalhadores na contemporaneidade. Apesar das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, principalmente durante os séc. XX e XXI, do avanço tecnológico e da flexibilização das relações de trabalho, o que se percebe são pessoas cada vez mais envolvidas e dependentes de suas atividades laborais.

Entende-se que o trabalho, na sociedade capitalista, adquire um papel central, visto que há grande valorização da produção e do consumo, uma vez que o homem produz bens e realiza serviços necessários à sua sobrevivência. Desse modo, as pessoas acabam por dedicar grande parte de suas vidas para o labor, para produzir riquezas e assim consumir. Percebe-se, hoje, mais do que em outros tempos, que, de fato, há um sujeito refém do tempo do trabalho, dos prazos a serem cumpridos, da necessidade do uso de tecnologias para facilitar o dia a dia e assim, possuir mais tempo para se dedicar mais ao trabalho.

Nesse sentido o trabalho repercute diretamente na subjetividade dos trabalhadores, ou seja, determina sua maneira de ser e de agir, como fonte relevante de significados na constituição da vida humana. Trata-se, portanto, de um fenômeno psicossocial, que é uma “das principais fontes de significados e identificações para os sujeitos; mais do que suprir necessidades de sobrevivência física, também proporciona realização e possibilita status econômico e social” (KRAWULSKI et al., 2017, p. 56).

Considerando o argumento de que o trabalho apresenta-se como categoria central, por outro lado, a aposentadoria é vivenciada como um momento de transição por aqueles que são por ela afetados, incluindo os trabalhadores que estão prestes a desligar-se, bem como os que se desligaram há pouco tempo. Esse momento pode possuir dimensões positivas, como: ser visto como um recomeço, livre do trabalho e com mais tempo para o lazer e relacionamentos; ou dimensões negativas, a saber: possíveis perdas salariais, medo da velhice e de doenças, sentimento de exclusão da sociedade por não estar mais produzindo, sentimentos de inutilidade e baixa autoestima, onde o tempo livre não é suportável, entre outros (ZANELLI; SILVA; TORDERA, 2013).

Diversos pesquisadores vêm estudando a aposentadoria, e têm utilizado diferentes abordagens e perspectivas para compreendê-la, o que demonstra um

interesse crescente sobre a temática (BULLA; KAEFER, 2003; FRANÇA, 2008; FRANÇA, 2012; FRANÇA et al., 2013; JUVENAL et al., 2015; MOREIRA, 2011; ROESLER, 2014a, 2014b; SANTOS, 1990; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; ZANELLI; SILVA; TORDERA, 2013). Contudo, por envolver diversos aspectos, não há uma definição única que consiga abarcar tal temática em toda sua complexidade.

Quanto maior o envolvimento e quanto mais satisfatória for a relação estabelecida com suas atividades laborais, mais dificuldades o sujeito pode experimentar no processo de aposentadoria. O afastamento do trabalho, nessa situação, pode ser vivenciado como perda do sentido de vida, uma espécie de morte social perante a sociedade em que se vive (ZANELLI, SILVA, SOARES, 2010). Reconhecida enquanto perda do lugar no sistema de produção, a aposentadoria demanda que toda uma reorganização espacial e temporal seja realizada na vida do aposentado. O tempo, que outrora fora preenchido com afazeres vinculados ao trabalho, necessita ser redefinido, ocupado, a fim de se desviar da ociosidade e da inatividade.

Para ajustar-se às demandas do mundo do trabalho contemporâneo, o trabalho docente nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) está envolvido por uma aceleração permanente com o objetivo de atender às muitas exigências que lhes são impostas. Por manter um ritmo intenso de trabalho e de grande engajamento com as necessidades da universidade, o professor tende a priorizar o trabalho em detrimento de outras esferas de sua vida, o que pode dificultar o afastamento do trabalho por meio da aposentadoria.

Desse modo, diante do cenário de envelhecimento da população mundial, e considerando que parte dos professores das IFES está na iminência de se aposentar; compreendendo que a categoria docente detém especificidades que demandam uma investigação mais direcionada, surgiram as seguintes questões em relação ao processo de aposentadoria de docentes de uma IFES que já poderiam ter se aposentado, uma vez que já cumpriram todos os requisitos legais, mas continuam em atividade: A razão que os mantém na ativa é estritamente econômica? A manutenção da atividade se vincula ao sentimento de vitalidade e satisfação no trabalho? O envelhecimento e a aposentadoria são entendidos como perdas que comprometem a identidade? Quais são as vivências subjetivas desses docentes em relação ao trabalho e à possibilidade de se aposentar?

Dessa forma, destacou-se como objetivo geral desta pesquisa: analisar as repercussões do trabalho e do processo de aposentadoria na subjetividade de docentes de uma IFES. Os objetivos específicos são:

- Compreender o sentido do trabalho para docentes com direito adquirido para a aposentadoria;
- Identificar elementos geradores de prazer e sofrimento no cotidiano laboral dos docentes pesquisados;
- Verificar o sentido da aposentadoria para docentes com direito adquirido para aposentadoria;
- Analisar aspectos que prolonguem a permanência de docentes com direito adquirido para a aposentadoria em atividade.

A IFES escolhida para a realização da pesquisa foi a Universidade Federal do Maranhão (UFMA), IFES vinculada ao Ministério da Educação. A UFMA possui diversos *campi* em todo o estado do Maranhão - MA, sendo o maior o da cidade universitária “Dom Delgado”, localizado na cidade de São Luís - MA, onde a pesquisa foi efetivamente realizada.

No campus de São Luís - MA, a UFMA possui quatro centros: Centro de Ciências Humanas (CCH), Centro de Ciências Sociais (CCSO), Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCBS) e Centro de Ciências Exatas e Tecnologia (CCET), onde se localizam diferentes cursos de graduação relacionados a cada Centro.

De acordo com dados coletados em outubro de 2017, junto ao Departamento Pessoal da Pró-reitora de Recursos Humanos (PRH), 122 docentes do magistério superior recebem abono de permanência<sup>1</sup> pela instituição. Destes, oito docentes foram selecionados através de critério de conveniência, para participação deste estudo (GIL, 2002). Com o objetivo de enriquecer a presente pesquisa, com a análise do discurso de professores de diferentes áreas de formação e atuação, foram entrevistados dois docentes de cada um dos quatro Centros existentes no campus da UFMA, em São Luís - MA.

A determinação do número de participantes foi realizada observando-se o critério de “saturação teórica”, que ocorre quando há a repetição dos elementos

---

<sup>1</sup> A partir da EC nº 41/2003, o servidor que, tenha completado todas as exigências para a aposentadoria e que opte por permanecer em atividade, faz jus a um abono de permanência equivalente ao valor de sua contribuição previdenciária até completar as exigências para a aposentadoria compulsória previstas em lei, ou quando resolver migrar de forma espontânea para a inatividade.

encontrados e “o incremento de novas observações não conduz a um aumento significativo de informações” (GIL, 2002, p. 139).

Os critérios de inclusão dos participantes foram: ser docente do magistério superior da UFMA; ter adquirido o direito à aposentadoria; estar recebendo abono de permanência; estar lotado no campus cidade universitária “Dom Delgado”, em São Luís - MA. Foram excluídos os docentes que não contemplassem estes critérios.

Inicialmente, foi realizado contato a fim de solicitar autorização institucional para realização da pesquisa (Apêndice C) e, em seguida, obteve-se a aprovação do projeto de pesquisa juntamente ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da (UFMA), via Plataforma Brasil. Logo após, foi solicitado à PRH-UFMA uma listagem com os nomes dos docentes que recebem abono de permanência pela instituição, e, mediante isso, foram realizados contatos (via telefone ou *e-mail*) com alguns professores. Na ocasião, a pesquisa era explicada de maneira sucinta e, caso o docente concordasse em participar, era agendado um horário presencial, em local conveniente. Sete entrevistas foram realizadas nas dependências da UFMA, em salas reservadas, uma vez que os entrevistados passam o dia todo na instituição. Somente uma entrevista foi realizada na casa de uma docente, pois não houve consenso em relação a um horário dentro de seu turno de trabalho.

No momento das entrevistas, foi solicitada a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A), em duas vias, onde também era autorizada a gravação em áudio das mesmas. Todos os participantes foram informados de que a participação seria voluntária, e que os conteúdos das entrevistas seriam transcritos, analisados e publicados, mas suas identidades seriam mantidas em sigilo. Para tanto, seus nomes verdadeiros foram trocados por nomes fictícios (Antônio, Beatriz, Caetano, Dalva, Elis, Francisca, Gilberto e Helena), com o objetivo de preservá-los.

A pesquisa é do tipo qualitativa, que permite compreender as ações dos indivíduos em seu contexto social, sem se preocupar com generalizações estatísticas.

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO, 2001, p. 22).

Para a coleta de dados utilizou-se entrevista semiestruturada (Apêndice B), que compreende questões referentes ao sentido do trabalho e da aposentadoria, à escolha pelo trabalho docente, às vivências de prazer-sofrimento no trabalho, possíveis impactos da aposentadoria na dinâmica de vida atual e aspectos que prolongam a permanência em atividade.

O referencial teórico-metodológico para o desenvolvimento da presente pesquisa apoia-se na abordagem conceitual da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicologia Sócio-histórica, com base no referencial do materialismo histórico e dialético.

Ao buscar compreender os movimentos que ocorriam dentro da sociedade e suas relações, Marx ampliou o pensamento dialético inicialmente proposto por Hegel, colocando-o então na perspectiva materialista. Surge, a partir daí, o materialismo histórico e dialético, sobre o qual Gonçalves (2007b, p. 121) pontua:

O materialismo histórico e dialético mantém a importância do sujeito ativo, como em Hegel, mas mantém a existência objetiva do objeto. Ou seja, na concepção materialista, sujeito e objeto têm existência objetiva e real e, na visão dialética, formam uma unidade de contrários, agindo um sobre o outro. [...] A ação do sujeito transforma o objeto e o próprio sujeito. E essa ação do sujeito é necessariamente situada e datada, é social e histórica.

Assim, o método dialético na perspectiva materialista proposto por Marx, representa uma superação da dicotomia subjetividade-objetividade, apresentando o sujeito ativo e racional, coletivo e histórico. Tal método, além de expressar as contradições existentes no capitalismo, apresenta-se como uma possibilidade de superação de tais contradições. O sujeito proposto pelo materialismo histórico é um sujeito ativo na materialidade social e histórica, ou seja, possui um papel fundamental em sua materialidade.

O materialismo histórico e dialético vem, então, possibilitar “uma leitura do social, capaz de enfatizar a compreensão de todos os movimentos que ocorrem dentro da sociedade, bem como a relação entre eles”. (MARCONDES; TOLEDO, 2012, p. 80).

Em busca de analisar criticamente as categorias trabalho e aposentadoria na sociedade capitalista contemporânea, utilizou-se a Psicologia Sócio-histórica, fundamentada no marxismo e que utiliza o materialismo histórico e dialético como filosofia, teoria e método. Nesse sentido, Bock (2007, p. 17) ressalta que a Psicologia Sócio-histórica:

Concebe o homem como ativo, social e histórico; a sociedade como produção histórica dos homens que, através do trabalho, produzem sua vida material; as ideias como representações da realidade material; a realidade material como fundada em contradições que se expressam nas ideias; e a história, como o movimento contraditório constante do fazer humano, no qual, a partir da base material, deve ser compreendida toda produção de ideias, incluindo a ciência e a psicologia.

Falar do homem enquanto um ser ativo, significa revelar a forma de intervenção que ele alcança na realidade em busca de sua sobrevivência, uma vez que, a principal atividade transformadora do homem se dá por meio do trabalho. É através deste que o homem se transforma e transforma a realidade objetiva que o circunda, criando as condições para sua existência. Em busca de sua sobrevivência e fazendo aquilo que aprendeu a fazer, o homem produz para satisfazer suas necessidades.

Desse modo, a ação do homem sobre a realidade material, além de ocorrer de maneira ativa sobre a realidade, também é social, uma vez que ocorre em sociedade, ou seja, a atividade realizada pelo homem é definida pela forma como as relações sociais se organizam para o trabalho. São essas relações que definem qual o lugar e a atividade de cada indivíduo (BOCK, 1999).

O papel ativo do homem sobre a realidade em sociedade é ainda realizado dentro de um contexto histórico que, ao sofrer influências da transformação do homem através de sua atividade, também o transforma, em um movimento contínuo. Não há, portanto, dentro da perspectiva sócio-histórica da Psicologia, como pensar em fenômenos psicológicos descolados da realidade social e cultural em que são constituídos.

Assim, para compreender o homem, é necessário não só situá-lo no momento histórico, como identificar e entender os movimentos sociais e históricos que ali ocorrem, suas contradições, como estas se configuraram e como se mantêm.

Bock (1999) afirma que o indivíduo só pode ser compreendido em sua singularidade, quando compreendido na totalidade social e histórica que o determina. Caso contrário, se estaria assumindo uma postura naturalizadora e incompleta do homem. Mancebo (2003, p. 83) conclui ainda que: “a subjetividade não pode ser encarada como uma coisa em si, uma essência imutável, pois os modos de existência - ou de subjetivação - são históricos e mantêm estreitas relações com uma conjuntura especificamente considerada”.

Sendo assim, para articular a perspectiva sócio-histórica de conhecimento com o objetivo principal do presente estudo, fez-se necessário analisar o contexto histórico-social em que esses docentes estão inseridos e onde desenvolvem suas atividades laborais. Falar de sua subjetividade implica, portanto, em falar da objetividade do mundo material onde o trabalho e as relações sociais acontecem, e que estão diretamente relacionados com o desenvolvimento dos fenômenos psicológicos dos docentes envolvidos.

Nesse sentido, para a Psicologia Sócio-histórica, a categoria trabalho é de grande importância, porque é a partir dessa atividade consciente de transformação do mundo e das relações ali estabelecidas que se busca entender o homem em sua historicidade, ou seja, como o homem se constitui historicamente, através das transformações da natureza em sociedade, como bem colocou Marx (2004) nos “Manuscritos Econômico-Filosóficos”.

Utilizou-se, neste estudo, a fim de apontar elementos da subjetividade relacionados ao trabalho, a Psicodinâmica do Trabalho, abordagem científica desenvolvida nos anos 90 por Christophe Dejours, uma vez que esta apresenta grande contribuição à análise de vivências de prazer e sofrimento relacionados ao trabalho, e que estão diretamente relacionados com a saúde do trabalhador. Sua epistemologia revela-se de grande contribuição para estudos que buscam identificar vivências subjetivas relacionadas ao contexto sócio-profissional e à própria estrutura de personalidade. Em um mundo laboral, atualmente marcado pela precarização, desigualdade e individualismo, revela-se extremamente desafiador e relevante compreender os aspectos relacionados às vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

Para análise dos dados e alcance dos objetivos propostos foi utilizada também a análise crítica do discurso de Fairclough (2008, p. 131), cuja abordagem “busca integrar uma variedade de perspectivas teóricas e métodos para o que é [...] um poderoso recurso para estudar as dimensões discursivas da mudança social e cultural”.

A análise crítica do discurso se propõe a estudar a linguagem como prática social, procurando situar a relação dialética entre o discurso e o contexto e estrutura social, demonstrando assim coerência com o percurso teórico-metodológico que fundamenta a presente pesquisa.

Desse modo, no intuito de atingir os objetivos propostos inicialmente, será realizado um diálogo entre as categorias trabalho enquanto tempo produtivo, e aposentadoria, entendida como tempo livre e não trabalho. Assim, esta dissertação estrutura-se da seguinte forma: inicialmente, faz-se uma contextualização histórica sobre trabalho até a maneira como este apresenta-se atualmente, incluindo as presentes configurações do trabalho docente; em seguida, aborda-se o sentido do trabalho e destacam-se os conceitos da Psicodinâmica do Trabalho, para uma compreensão das vivências de prazer-sofrimento no cotidiano laboral dos entrevistados; por fim, apresenta-se um breve histórico sobre a legislação previdenciária no Brasil, bem como são analisados os sentidos da aposentadoria e as possíveis repercussões do processo de afastamento do trabalho na subjetividade dos professores, participantes desta pesquisa.

## 2 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

### 2.1 Significado do Trabalho nos Modos de Produção

Partindo da concepção da categoria trabalho como central na sociedade capitalista em que o homem está inserido e que se configura, atualmente, em decorrência de transformações históricas, faz-se necessário uma contextualização no sentido de apreender como foram estabelecidas, no decorrer da história da sociedade, as relações entre o homem e o trabalho.

Reafirma-se que, independentemente da época, das relações sociais estabelecidas ou do modo de produção vigente, o trabalho pode ser percebido como uma categoria que sempre levantou questionamentos acerca de sua relevância. Contudo, nem sempre seu significado foi atribuído a algo positivo.

O escravismo, na antiguidade teve sua predominância, uma vez que uma minoria explorava a grande maioria, em uma relação de dominação declarada. O escravo era considerado propriedade de seu senhor, não passando, portanto, de um mero objeto, juntamente com os instrumentos de produção e as terras (OLIVEIRA, 2001).

Na sociedade grega antiga, por exemplo, acreditava-se na crença de que o trabalho não possuía nenhum valor, e que este tornava o homem inadequado para práticas superiores como a Política ou a Filosofia. O labor era direcionado aos escravos ou homens não-livres (BENDASSOLI, 2007).

O argumento de que o homem não poderia resumir sua vida ao trabalho, a uma atividade cujo objetivo era a satisfação de necessidades, pois seu excesso impediria sua liberdade, permeou o mundo antigo. Sobre o trabalho na antiguidade, considera Bendassoli (2007, p. 41) que:

Assim, o trabalho não era um tema de interesse especial. Os filósofos gregos não lhe dedicaram atenção em grande parte pelo fato de reconhecerem essa sua não-centralidade. Trabalho era parte de um sistema natural ditado pela necessidade. Nada mais que isso.

Durante muito tempo, foi atribuído ao trabalho um caráter essencialmente negativo, conforme destacam Ribeiro e Leda (2004, p. 76): “Nos primeiros tempos do cristianismo, o trabalho era visto como tarefa penosa e humilhante, como punição para

o pecado. Ao ser condenado, Adão teve por expiação trabalhar para ganhar o pão com o suor do seu próprio rosto”.

Na Idade Média, compartilhava-se a ideia de que o trabalho deveria ser reconhecido mediante sua utilidade, logo trabalhavam somente o que fosse estritamente necessário para a sobrevivência. Progressivamente, surgiu o feudalismo, com um novo modelo de exploração da mão de obra, uma vez que esta não podia mais ser tratada como mercadoria, ou objeto: ser vendido ou trocado. Aqui, o trabalhador voltava sua força de trabalho à execução de tarefas que visavam, principalmente, a subsistência e as obrigações com o senhor feudal.

Posteriormente, a burguesia, classe de comerciantes e artesãos que vivia à margem da unidade feudal, organizou as ideias liberais para ir contra a ordem feudal: “uma ordem baseada na existência de uma hierarquia no universo; um mundo pensado como estável ordenado e organizado pela vontade divina” (BOCK, 2007, p. 18). A visão liberal viria, por sua vez, para romper com as certezas e estabilidades apresentadas pelo feudalismo.

No período Renascentista, o trabalho passou a ser visto como uma forma de expressão, uma oportunidade singular para o homem revelar sua essência, o que certamente contribuiu para determinar o valor central que o trabalho possuiria na modernidade.

A Reforma Protestante, por sua vez, também teve grande contribuição na configuração do trabalho enquanto central na definição da subjetividade dos indivíduos. Calvino, reformador protestante, realçava a necessidade de trabalhar intensamente. “Para ele a maior evidência do caráter essencial do trabalho é encontrada no próprio Deus como um Deus trabalhador, ativo, que descansa apenas no último dia de criação” (BENDASSOLI, 2007, p. 67).

Assim, o protestantismo, ao mesmo tempo que valoriza o trabalho, condena o ócio, percebendo-o como sinal de fraqueza moral, uma vez que inclusive Deus trabalhou incansavelmente. Todos esses aspectos contribuíram para moldar psicologicamente os trabalhadores que seriam tão necessários à industrialização. Difundiu-se, então, o ideal de que através do trabalho seria possível ao homem desenvolver suas potencialidades, alcançar a felicidade e autorrealização.

Dentre os elementos relevantes que contribuíram para tornar o trabalho uma atividade central na história do ocidente industrial, destaca-se o pensamento de Karl Marx, que definiu o sujeito como um sujeito do trabalho. “Com isso o sentido do

trabalho encontra um fundamento por assim dizer filosófico na obra de Marx: o trabalho torna-se a condição *sine qua non* para a definição do humano” (BENDASSOLI, 2007, p. 112, grifo do autor).

Marx (2004) entende que é comum a todo ser vivo se relacionar com a natureza externa e dela retirar, de alguma maneira, o necessário para sua sobrevivência. Entretanto, o homem, diferentemente dos outros animais, realiza essa interação de maneira peculiar. Ele é capaz de utilizar elementos disponíveis na natureza de forma a imprimir uma utilidade à vida humana, e realiza essa atividade de forma planejada e consciente. Tal modificação é realizada através do trabalho, que se apresenta como constituinte da natureza humana.

Na Ideologia Alemã, Marx e Engels (2007) consideram que o primeiro ato histórico e fundador da especificidade do homem é a criação de meios para satisfação de necessidades. Destacam, ainda, que a atividade produtiva realizada todos os dias é essencial para a manutenção da vida humana.

Sobre uma possível comparação da produção material dos homens com a produção dos animais, Marx (2004, p. 85) afirma que:

É verdade que também o animal produz. Constrói para si um ninho, habitações, como a abelha, castor, formiga etc. No entanto, produz apenas aquilo de que necessita imediatamente para si ou sua cria; produz unilateral[mente], enquanto o homem produz universal[mente].

Sendo assim, conclui-se que, para Marx (2004), o trabalho é uma atividade vital humana, não somente porque através dele os homens produzem sua vida material e satisfazem suas necessidades, mas também pelo fato de favorecer um elo eminentemente social. Juntos, os homens, buscam dominar e utilizar a natureza.

O trabalho torna-se assim, a expressão do próprio ser, e tanto a história da humanidade como o estabelecimento das relações sociais, são construídos a partir das relações de produção estabelecidas.

Além da concepção de trabalho relacionada à natureza humana, Marx (2004) apresenta ainda outro conceito fundamental, que é a do trabalho estranhado, para entender o homem historicamente. Tal trabalho ocorre quando a relação homem-natureza passa a ser mediada por outros elementos, como a propriedade privada e divisão do trabalho, por exemplo, que passam a dizer da maneira e da finalidade da atividade humana.

O apogeu máximo do estranhamento pode ser percebido no modo de produção capitalista, onde além de alguns homens serem obrigados a trabalhar para outros, o lucro passa a ser o determinante de toda produção social.

Nessas circunstâncias, Marx (2004) afirma que o trabalho é o ato de alienação da atividade humana prática. O caráter alienante do trabalho apareceria de diversas formas: primeiramente através do objeto produzido, uma vez que o trabalhador vende a única mercadoria que lhe pertence, a força de trabalho, para produzir uma mercadoria que lhe é totalmente estranha; em segundo lugar, a própria atividade também é alienante, pois sua atividade produtiva já não lhe pertence. De fato, o trabalho é exterior ao trabalhador e a única atividade que lhe permite obter os meios de sobrevivência (MARX, 2004).

Ao partir da análise do pensamento de Marx, Lukács (1979) enfatiza o aspecto originário do trabalho como necessidade natural e eterna, que independe das diversas formas de sociedade. Seria, então, através do trabalho que o ser social cria o seu mundo e através do qual é possível compreendê-lo. Assim, o homem, ao mesmo tempo em que transforma a natureza, transforma-se em novo ser a cada realização das novas finalidades estabelecidas pela esfera do trabalho.

O liberalismo, ideologia fundamental do capitalismo, surgiu justamente da necessidade de se pensar o mundo e o homem em movimento, para assim explorar a natureza em busca de matérias-primas para as indústrias. A perspectiva liberal possui como um de seus pontos centrais a valorização do indivíduo (BOCK, 2007).

A partir do liberalismo e de suas ideias de igualdade entre os homens, surge uma visão de homem como indivíduo livre e parte ativa da sociedade, ou seja, é produtor e consumidor. Essa afirmação abre caminhos para o reconhecimento de sua subjetividade, de sua experiência individual.

Entretanto, com o efetivo desenvolvimento do capitalismo e com o surgimento das grandes indústrias, ficou cada vez mais claro que tal liberdade poderia ser uma ilusão. O mesmo indivíduo, a quem outrora se pensou a possibilidade de liberdade, precisava ser controlado e devidamente treinado, para estar a serviço do Estado, do capital. O mercado e suas leis impõem o desenvolvimento das forças produtivas, mas não garantem a realização da liberdade apregoada pelo capitalismo e por sua ideologia liberal (GONÇALVES, 2007a).

No sistema capitalista de produção o que ocorre é a redução do homem à condição de instrumento, no qual a organização social do trabalho determina a

subjugação de uma classe de homens e sua força de trabalho a outra classe detentora dos meios de produção, transformando a atividade produtiva em meio de dominação (FURTADO; SVARTMAN, 2009).

O capitalismo apresenta, em seu percurso histórico, transformações nos modelos de gestão por ele desenvolvidos, a saber: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo, cada um com suas particularidades e efeitos sobre a subjetividade dos trabalhadores de sua época (JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014).

O Taylorismo, introduzido por Frederick Taylor, é um tipo de gestão com divisão do planejamento do trabalho (gerências) e de sua execução (trabalhador), o que diminui, conseqüentemente, a exigência com o nível de qualificação dos operários, uma vez que destes não é requisitado qualquer tipo de intervenção racional, a não ser o pensar operacional (JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014). Esse modelo visa a sistematização de um processo de trabalho detalhado, com o objetivo de evitar o desperdício de tempo e de matérias-primas na produção, aumentando, assim, a produtividade. Dessa maneira, todas as decisões relacionadas ao trabalho deveriam ser definidas pela hierarquia superior.

Assim, estava consolidando-se, no capitalismo, a separação entre o saber e o fazer, entre a concepção e a execução (MERLO; LAPIS, 2007). Ao trabalhador cabia submeter-se e adaptar-se ao que por outro fora planejado, sem questionamentos, transformando seu trabalho em uma atividade parcelada e sem sentido, que possuía como foco unicamente responder aos anseios do capital.

A partir de 1910, houve uma associação de princípios e métodos de Henry Ford com o Taylorismo, o que culminou no Fordismo, sistema que consiste em aumentar a produção através do aumento de eficiência e baixar o preço do produto. Paralelo ao surgimento da produção em massa, o Fordismo também impulsionou a cultura do consumo, ou seja, aquele trabalhador que produzia, também era consumidor, logo necessitaria não só de poder aquisitivo, como de tempo para consumir. Ford propôs, então, redução da jornada de trabalho e o aumento do salário oferecido aos trabalhadores, como forma de impulsionar e movimentar ainda mais a economia (JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014). Sintetizando, esses modelos reafirmam a concepção capitalista tradicional do trabalho, ou seja, o trabalhador é tratado como mercadoria (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Harvey (2005) afirma que o inovador em Ford foi o fato de este ter reconhecido explicitamente que a produção de massa significava consumo de massa,

o que possibilitou o surgimento de um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.

Observou-se, assim, a influência do Fordismo na produção de uma nova sociedade, onde os trabalhadores seriam controlados não somente dentro da fábrica, mas teriam seu modo de viver definido fora dela, pelo próprio direcionamento do consumo dos indivíduos, por exemplo. Instaurou-se, assim, uma cultura e uma sociedade do consumo, visando atender, mais uma vez, às necessidades do capital.

Durante essa época, o capitalismo teve grande expansão. Contudo, paralelo a esse crescimento, as contradições e desigualdades de todo o processo foram, aos poucos, sendo evidenciadas pelos que não eram atingidos com os benefícios do Fordismo. Decorre então, uma série de tensões e movimentos sociais por parte dos excluídos (HARVEY, 2005), o que tornou cada vez mais difícil satisfazer o consumo seletivo e diversificado mediante um sistema rígido e hierarquizado.

Veio, então, no final dos anos 60, a crise estrutural do capital e a ineficácia gradativa do Fordismo. Antunes (2005) refere uma série de fatores como responsáveis pela crise do Fordismo, a saber: queda da taxa de lucro pelo aumento dos gastos com a força de trabalho; esgotamento da acumulação taylorista/fordista de produção, incapaz de responder ao recuo do consumo em resposta ao desemprego estrutural que se iniciava; desenvolvimento excessivo da esfera financeira, com autonomia frente aos capitais produtivos e como um campo prioritário para a especulação; concentração de capitais pelas fusões de empresas; crise fiscal decorrente da crise do *welfare state*<sup>2</sup> e seus mecanismos de funcionamento e incremento das privatizações.

Como resposta à crise do capital, tornou-se necessário uma reestruturação da produção, do trabalho e das relações estabelecidas nesse contexto, que culmina com o surgimento do Toyotismo, um modelo de gestão que se apoia na flexibilidade dos processos e mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Tudo isso com a intenção de reorganizar as forças do capital, visando a retomada do processo de expansão.

Essas transformações, presentes ou em curso, em maior ou menor escala, dependendo de inúmeras condições econômicas, sociais, políticas e culturais etc., dos diversos países onde são vivenciadas, afetam diretamente o operariado industrial tradicionais, acarretando metamorfoses no ser do trabalho (ANTUNES, 1998, p. 34).

---

<sup>2</sup> Estado de bem-estar social.

Esse processo de transformações passa, então, a admitir a existência de uma mão de obra em busca de qualificação constante, mais participativa, polivalente e que busca algum tipo de realização no ambiente de trabalho. Paralelo a esse “modelo” aparentemente positivo de flexibilização dos processos, ocorreu um aumento das condições de exploração da força de trabalho, aumento da competitividade e do desemprego, assim como perdas de direitos e garantias sociais adquiridas, caracterizando um processo de precarização laboral (AQUINO, 2008).

Precarização essa que atinge, com grande intensidade as instituições universitárias e a categoria de trabalhadores docentes, participantes dessa pesquisa, impondo às rotinas acadêmicas uma dinâmica diferenciada. Acontece então, um grande envolvimento deste trabalhador com seu trabalho e com o modelo de gestão vigente, o que torna, por vezes, complicado ou dificultoso o processo de desvinculação do mesmo, seja pela via do desemprego ou pela aposentadoria.

## **2.2 O contexto do trabalho dos professores na educação superior**

É certo que, nas últimas décadas, o mundo do trabalho passou por diversas transformações que resultaram em precarização e flexibilização. Isso se reflete, no trabalho docente, sob a forma de contratos flexíveis, necessidade de polivalência, perda de direitos trabalhistas, intensificação e ampliação das exigências de seu trabalho para o cumprimento de metas produtivistas.

Após a crise do capital no início dos anos 70, intensificou-se a reestruturação produtiva, que passou a compatibilizar mudanças nas relações de produção e de trabalho com o objetivo de recuperar a lucratividade do sistema capitalista. Dentro desse contexto, a educação passou por grandes transformações em seus objetivos e na sua organização, como forma de se adequar às demandas a ela apresentadas.

De acordo com Borsoi (2012), a partir dos anos 90, as ações adotadas pelo Governo Federal, no sentido de uma reforma do ensino superior com vistas à modernização e aumento da eficiência da administração pública, levou ao surgimento de uma cultura universitária, que tem transformado as universidades em prestadoras de serviço para o mercado.

Estabeleceu-se, assim, a expansão da educação superior com uma mercantilização do ensino superior e do trabalho docente. Bosi (2007) aponta, como

consequência desta expansão, o aumento das matrículas em cursos presenciais oferecidos nas instituições de ensino superior, sobretudo nas privadas.

Apresentam-se, como efeitos desse processo, a exigência de qualificação constante (especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado), a produtividade em índices de produção de artigos, orientações, desenvolvimento de projetos, uso de tecnologias, o que contribui para um ambiente de competitividade, sobrecarga de tarefas e cada vez mais tempo dedicado ao trabalho.

Mancebo (2007) destaca três consequências dessa nova organização do trabalho para os professores universitários, a saber: precarização do trabalho, flexibilização das tarefas e a nova relação com o tempo de trabalho.

No que se refere à precarização do trabalho, a autora destaca as subcontratações e contratações de professores substitutos para o preenchimento de vagas ocasionadas por conta de aposentadorias, óbitos, desligamentos ou afastamentos de docentes. Tudo isso gera sobrecarga de atividades, aumento do sofrimento subjetivo, favorece o individualismo, uma vez que atinge não somente os trabalhadores precários, mas acarreta grandes consequências para a vivência de todos aqueles que trabalham nas instituições de ensino superior (MANCERO, 2007).

Em relação à flexibilização das tarefas, com o uso cada vez maior de tecnologias, há a substituição de tarefas anteriormente desenvolvidas por novas atribuições, como: preenchimento de formulários, relatórios, dados estatísticos, levantamento de verbas para desenvolvimento de projetos e demais atividades.

Ressalta-se, ainda, uma intensificação de exigências direcionadas aos professores, o que interfere diretamente no tempo dedicado ao trabalho por esse profissional.

O trabalho docente flexível e multifacetado, atravessado por atividades e exigências diversas que não cessam, nem em época de greve, tampouco nas férias, gera, ao mesmo tempo, mudança na jornada de trabalho de ordem intensiva (aceleração na produção num mesmo intervalo de tempo) e extensiva (maior tempo dedicado ao trabalho), particularmente facilitada pela introdução das novas tecnologias (MANCERO, 2007, p. 77).

Desse modo, os momentos que deveriam ser direcionados para o lazer e ócio são, muitas vezes, preenchidos por atividades ligadas ao trabalho, como: preencher planilhas, escrever artigos (visando produtividade), atualização de leituras de livros, *e-mails* e mensagens instantâneas de aplicativos, entre outros. “O professor vai fisicamente para casa, mas o dia de trabalho não termina, pois, as inovações

tecnológicas possibilitam a derrubada das barreiras entre o mundo pessoal e o mundo profissional” (MANCEBO, 2007, p. 77).

Fato é que o trabalho de docentes exige grande empenho e comprometimento com as atividades acadêmicas, tanto dentro do ambiente organizacional quanto fora, o que relega, em segundo plano, outras esferas da vida, como a familiar e social.

A esse respeito, a professora Beatriz, uma das docentes entrevistadas na presente pesquisa, desabafa:

[...] A universidade tá cheia de escravos [...] escravos do trabalho. As pessoas estão doentes porque elas sequer se dão conta de que ali elas se tornaram escravas. Elas não têm correntes, mas elas se colocam, a universidade corta as correntes, mas elas colocam de novo porque elas não conseguem perceber que além dos muros da universidade existe uma vida lá fora (PROFESSORA BEATRIZ).

“Acorrentados” por um ritmo intenso de dedicação ao trabalho, podemos supor que esses professores esperariam ansiosamente pelo momento em que viriam a ocupar os requisitos para uma sonhada aposentadoria. Contudo, não é isso o que ocorre com os participantes do presente estudo, uma vez que se trata de professores que já possuem o tempo necessário para efetivação da aposentadoria, mas que optam por continuar em atividade. Em busca de compreender as razões para o prolongamento de suas atividades laborais, consideramos necessário conhecer, inicialmente, os sentidos que os docentes entrevistados atribuem ao trabalho, bem como identificar elementos que se constituem como fonte de sofrimento e de prazer, assuntos desenvolvidos no capítulo seguinte.

### 3 SENTIDO DO TRABALHO E VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO

As transformações sofridas pelo mundo do trabalho nas últimas décadas, conforme assinalado no capítulo anterior, têm se refletido no trabalho docente sob a forma de maior intensificação da carga de trabalho, exigência de polivalência, aumento da produtividade, valorização da qualificação, entre outros. Todo esse processo pode trazer implicações para os sentidos que os docentes das IFES atribuem ao trabalho, o que será investigado a seguir.

#### 3.1 Sentido do Trabalho

Convém dizer que o termo “sentido do trabalho”, nesta pesquisa, refere-se a uma dimensão pessoal, singular, construída a partir da interação com os significados coletivos de trabalho, nas experiências do cotidiano (TOLFO; PICCININI, 2007).

Tolfo e Piccinini (2007) entendem o trabalho como rico de sentido individual e social, pois além de ser algo obrigatório e necessário à sobrevivência e aquisições, também é uma categoria que possibilita o reconhecimento enquanto indivíduo e ser social, contribuindo, portanto, na estruturação da identidade e da subjetividade.

O trabalho, segundo Dejours (2004, p. 315) define, é “uma atividade coordenada útil, o que engloba os empregos assalariados, mas pode facilmente ultrapassá-los”, entretanto, o autor enfatiza que a situação de trabalho não deve ser reduzida a objetivos utilitários, somente. Trabalhar envolve o ser humano como um todo: sua mente, seu corpo, sua vida de uma maneira geral.

Em relação à constituição da identidade, Dejours (2004, p. 315) refere que esta não pode ser construída, exclusivamente, no espaço privado. Constitui-se, também, no espaço público, através de uma “atividade socialmente valorizada”, o que supõe o julgamento de outros acerca do que se faz, no qual o trabalho é apreciado coletivamente como atividade de “utilidade técnica, social ou econômica”.

A partir da definição psicanalítica de sublimação, Dejours considera que, quando o trabalho assume sentido, passa a ter função sublimatória e favorece a saúde mental. O trabalho que permite a sublimação é também fonte de prazer e enriquece a identidade. Ocorreria o oposto no trabalho submetido a imposições que, restringindo a liberdade, bloqueiam a sublimação ao se tornarem inibidores de criatividade (SELLIGMAN-SILVA, 2011, p. 65).

Ciampa (1989), por sua vez, enfatiza que não é possível distanciar o estudo da identidade de um indivíduo do contexto sócio-histórico onde está inserido. A identidade não pode ser compreendida como algo pronto, estático, mas sim algo que está em um contínuo processo, em constante transformação, em que indivíduo e sociedade se constituem reciprocamente.

Na análise das entrevistas realizadas com os docentes em transição para aposentadoria, diversos sentidos foram atribuídos ao trabalho docente. Dentre as diferentes concepções apresentadas, pode-se citar: trabalho enquanto fonte de prazer, realização e satisfação; trabalho enquanto algo fundamental; trabalho como sinônimo de responsabilidade e cumprimento do dever, entre outros.

O professor Antônio refere que o trabalho do docente é de extrema importância e, particularmente, o define como fonte de satisfação e prazer.

Eu considero extremamente importante, não apenas o meu trabalho, mas o trabalho do professor. [...] enquanto docente **é um trabalho que me satisfaz, que me dá alegria, que me dá satisfação**, não é uma rotina que eu tenho que fazer para ganhar um salário. O salário é consequência disso sim, mas me dá prazer e me dá satisfação (PROFESSOR ANTÔNIO, grifo nosso).

A professora Francisca pontuou que sua trajetória acadêmica foi, durante muito tempo, permeada por sofrimento. Ingressou na universidade muito jovem (22 anos), e precisou afastar-se da cidade e da família para cursar mestrado e doutorado. Contudo, após esse percurso de formação, afirmou que passou a vivenciar a docência como fonte de prazer e realização, aspectos que comparecem reiteradamente em seu discurso.

**Hoje, trabalho pra mim é uma fonte de realização e de prazer.** É eu digo sempre assim, que eu tive um tempo de plantar, de ter que ralar muito, e agora assim, com a maturidade acadêmica, intelectual e profissional, hoje eu tô conseguindo colher os frutos de todo esse processo de crescimento, de formação, porque foi um processo penoso, estressante que causou sofrimento, esse processo, essa trajetória acadêmica [...]. Depois de todo esse percurso de formação eu consegui chegar num estágio que, hoje em dia, eu tenho curtido mais o trabalho sem essa pressão que eu já passei anteriormente e desfrutando dessa maturidade intelectual e acadêmica. **Hoje em dia é uma fonte de prazer e realização, me sinto mais segura, em todos os sentidos, segura intelectualmente, emocionalmente** (PROFESSORA FRANCISCA, grifo nosso).

A professora Elis, por sua vez, reconhece o trabalho enquanto parte fundamental de sua vida, e diz que não visualiza sua vida sem trabalho.

Ah! pra mim é fundamental, **eu não consigo imaginar alguma coisa sem trabalho**. Eu penso que o trabalho faz muito parte da minha vida. Eu comecei a trabalhar desde muito nova, muito, muito nova mesmo (PROFESSORA ELIS, grifo nosso).

Sobre a docência, a referida professora afirma que a escolha definitiva por essa área ocorreu no terceiro período de sua graduação. Enfatiza, ainda, o prazer que obtém através de sua profissão, e admite não saber viver fora da universidade.

Essa escolha pela docência foi desde o terceiro período que eu me encantei [...] Eu sempre disse para mim mesma que eu queria ser professora, meu pai perguntava, eu dizia “eu quero ser professora”. **É um prazer enorme que eu tenho, eu não sei viver fora da academia.** [...] Com certeza eu amo a minha profissão (PROFESSORA ELIS, grifo nosso).

Trabalhar não é somente um meio de satisfazer as necessidades básicas do homem. Navarro e Padilha (2007, p. 14) afirmam que o trabalho “é também fonte de identificação e autoestima, de desenvolvimento das potencialidades humanas, de alcançar sentimentos de participação nos objetivos da sociedade”. Enfatizam, assim, a importância do trabalho para a subjetividade dos indivíduos.

Sobre a importância que atribui ao seu trabalho, a professora Beatriz destaca o significado social de sua profissão, uma vez que busca estimular o engajamento de seus alunos para que se destaquem em suas profissões.

[...] eu vejo meu trabalho na perspectiva de ajudar uma classe social [...] Então, eu acredito que, nesse sentido, o meu trabalho tem um significado social muito importante, porque o aluno que não acredita nele, eu tiro toda a riqueza que tem dentro dele [...] quando eu desperto isso nele **eu vejo que meu trabalho tem um significado social importante** (PROFESSORA BEATRIZ).

Outro docente que ressaltou a relevância social do seu trabalho foi o professor Caetano, o qual enfatizou a importância de utilizar todo o conhecimento adquirido ao longo da carreira para ajudar alunos que ainda estão em formação. Além disso, pontuou que trabalhar é de grande importância e traz sentido para sua vida.

[...] a gente vai acumulando conhecimento, mas para quê? Para se modificar e ajudar quem está no processo de formação. [...] **Então a importância que eu dou ao meu trabalho tem a ver com o sentido que faz pra minha vida, não é uma coisa desvinculada, não vejo só pelo viés profissional**, mas eu vejo o viés no sentido de importante, é uma produção, um trabalho tal. [...] Por hora o que eu faço me dá um retorno que eu considero muito saudável em todos os sentidos (PROFESSOR CAETANO, grifo nosso).

Quando questionado sobre o que pensa sobre a palavra “trabalho”, o professor Gilberto disse que trabalhar é estar em atividade, e recebendo uma remuneração melhor do que se estivesse aposentado.

Trabalho? É difícil assim entender... É interessante do ponto de vista de você estar ativo, estar fazendo alguma coisa, você estar em atividade, a parte de remuneração também, você consegue manter um nível de renda melhor do que se você se aposentar, e a satisfação de você fazer alguma coisa e algumas delas, nem todas, você se sente bastante realizado de ter feito, é isso (PROFESSOR GILBERTO).

A professora Helena afirmou que a palavra “trabalho” significa, para ela, responsabilidade, cumprir o seu dever e ser bastante responsável com as atividades laborais.

[...] **Trabalho significa cumprir o dever** para estar em paz, ninguém pensar que você está abusando daquilo que lhe é oferecido, então sempre trabalhei muito. Só não nos últimos anos, tenho trabalhado muito menos por conta da minha saúde, mas **trabalho significa isso mesmo, responsabilidade** (PROFESSORA HELENA, grifo nosso).

Questionada sobre o que lhe remete a palavra “trabalho”, a professora Dalva enfatizou que nunca se sentiu, de fato, uma trabalhadora, pois sempre experimentou bastante prazer em ser pesquisadora. Interessante que ela percebe o trabalho como algo distante, que possibilita outro tipo de relação, diferente da relação que mantém com seu labor.

Engraçado é uma coisa distante de mim, porque para mim o trabalho sempre foi uma coisa, como é que eu te explico isso... **Eu nunca me senti uma trabalhadora sabe, parece que o trabalho sempre foi uma coisa diferente. Eu sempre me senti uma estudante, uma pesquisadora, como se pesquisador não fosse um trabalhador sabe?** Como se fossem coisas diferentes. É curioso isso né? Para mim não tem o trabalho, sempre me deu tanto prazer... Para mim o trabalho é uma coisa mais de... não sei, autônomos, ou de pessoas que têm outro tipo de relação [...]. Engraçado, eu nunca nem parei para pensar no que que é o trabalho (PROFESSORA DALVA, grifo nosso).

A docente ressalta que, antes de fazer sua graduação, tinha a certeza que queria trabalhar em uma universidade, realizando pesquisas em sua área de atuação.

[...] Não quis fazer licenciatura porque justamente eu sabia que eu queria fazer pesquisa, eu falei “não, eu não vou fazer licenciatura porque eu não quero dar aula em colégio, **eu quero trabalhar em universidade, porque eu quero fazer pesquisa**” (PROFESSORA DALVA, grifo nosso).

A partir da fala de todos os entrevistados citados, é perceptível a visão positiva em relação ao trabalho, uma vez que o mesmo ocupa uma posição central em suas vidas. Isso sugere que, apesar das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, esses docentes conseguem mobilizar-se diante das adversidades e encontrar sentido em suas atividades laborais.

### **3.2 Vivências de prazer e sofrimento no trabalho docente**

Considerando o enfoque no estudo da normalidade sobre a patologia, a Psicodinâmica do Trabalho busca entender “como os trabalhadores alcançam manter um certo equilíbrio psíquico, mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes” (MERLO, 2002, p. 132). Assim, os diversos estudos que utilizam a abordagem como referencial teórico visam compreender, dinamicamente, a relação que envolve o homem e seu trabalho.

Dejours (2011, p. 164) considera o trabalho como um importante mediador entre a subjetividade e o campo social, entre a esfera privada e a esfera social. Considerando a centralidade do trabalho, e como este perpassa a construção da identidade, da realização de si mesmo e da saúde mental, o autor afirma que:

O trabalho é um gerador de saúde ou, ao contrário, um constrangimento patogênico. O trabalho jamais é neutro, considerado desse ponto de vista. Ou joga a favor da saúde ou, pelo contrário, contribui para a desestabilização e empurra o sujeito para a descompensação.

Ainda segundo Dejours (2011), a centralidade do trabalho na sociedade pode ser manifestada por meio daquele que é excluído da série de mediações com o coletivo e com a sociedade que o trabalho possibilita, tomando o desemprego como maneira de o sujeito ficar marginalizado e isolado, por exemplo.

Percebe-se, então, que o trabalho ao mesmo tempo em que dá origem a fenômenos de caráter coletivo, também interage com a subjetividade do trabalhador. Para a Psicodinâmica do Trabalho, o labor possui, assim, um duplo papel: pode ser lugar de saúde e prazer, ser estruturante e promover dignidade, assim como também pode ser fonte de sofrimento, de patologias e de alienação.

### 3.2.1 Organização do trabalho e sofrimento

O trabalho de que fala a Psicodinâmica trata-se de algo mais amplo, envolve o trabalho prescrito e o trabalho real, ambos conceitos oriundos da Ergonomia, e que se apresentam como pressupostos fundamentais nas discussões da Psicodinâmica do Trabalho.

O trabalho prescrito constitui-se das especificações colocadas aos trabalhadores pela organização do trabalho, o processo de trabalho que o planejador/gestor pensou como necessários para que a atividade seja desenvolvida. Envolve, de maneira formal, manuais de normas e procedimentos, documentos oficiais, entre outros, e de modo informal ou velado, através de conversas, reuniões e demonstrações de formas de lidar com o trabalho (COSTA, 2013).

Contudo, o que está prescrito raramente poderá dar conta do real do trabalho, das dificuldades, dos empecilhos, dos obstáculos que a organização do trabalho apresenta em seu cotidiano. Trabalhar é, então, “preencher a lacuna entre o prescrito e o real, e essa experiência é constitutiva da subjetividade do sujeito, tendo o trabalho uma posição central na constituição” (MENDES; DUARTE, 2013, p. 15).

Dejours (2004) afirma que não se pode pensar em uma organização do trabalho sem sofrimento. O sujeito, ao se deparar com os imprevistos do dia a dia do cotidiano laboral, os quais as normas e prescrições anteriores não deram conta, vivencia o fracasso e experiencia o sofrimento. “Assim, o sofrimento surge quando não é mais possível a negociação entre o sujeito e a realidade imposta pela organização do trabalho” (MENDES, 2007, p. 37).

O sofrimento criativo é diferenciado do sofrimento patogênico, sendo que este surge quando há uma sensação generalizada de incapacidade frente à falta de sucesso na tentativa de transformação da forma da organização do trabalho. Contudo, quando o trabalho possibilita a modificação do sofrimento por ações criativas, muitas vezes há um aumento da resistência do trabalhador a várias formas de desequilíbrio psíquico e corporal, o que caracterizaria o sofrimento criativo. Dessa maneira, o trabalho pode ser o mediador entre a saúde, a doença e o sofrimento, criador e patogênico (MORAES, 2013b).

Ressalta-se que essa dinâmica que caracteriza o trabalhar relaciona-se diretamente com os efeitos da acumulação flexível do capital e por toda lógica que afeta as organizações do trabalho, pois “criam novas formas de subjetivação, de

sofrimento, de patologias e de possibilidades de reação e ação dos trabalhadores” (MENDES; DUARTE, 2013, p. 15).

Ao diferenciar a organização do trabalho e as condições de trabalho, Dejours (2004) diz que esta última estaria relacionada às pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho. As referidas pressões seriam responsáveis pelo desgaste, envelhecimento e doenças somáticas percebidas no corpo dos trabalhadores.

A organização do trabalho, por sua vez, compreende duas esferas: a divisão de homens, que abrange as responsabilidades relacionadas ao trabalho, as relações de poder, as hierarquias, o grau de autonomia das atividades, o comando, entre outros; e a divisão do trabalho, onde estariam aspectos voltados aos processos prescritos, ao modo de produção, à organização das tarefas, entre outros (DEJOURS, 2004).

As vivências de prazer e sofrimento estariam relacionadas, conforme já citado, com a organização do trabalho e com as condições de trabalho, ou seja, com o contexto profissional do sujeito. Contudo, há de se colocar a importância da própria estrutura de personalidade, visto que os trabalhadores chegam ao mercado de trabalho, às organizações com uma história de vida pessoal, que pode, sim, relacionar-se com a percepção e com a reação positiva ou negativa acerca do seu trabalho. “Tanto o prazer quanto o sofrimento são resultado da combinação da história do sujeito com a organização do trabalho, sendo que o prazer resulta da vitória sobre a resistência do real” (MENDES; MULLER, 2013, p. 290).

Desse modo, Dejours propõe uma análise do papel da organização do trabalho enquanto algo que pode ocasionar insatisfação, quer pela perda de sentido, quer pelo desrespeito às necessidades do corpo do trabalhador, em sua fisiologia e integração psicossomática. Essas vias levariam ao sofrimento mental e, pela via psicossomática, ao adoecimento do corpo (SELLIGMAN-SILVA, 2011).

Sobre as dificuldades encontradas no cotidiano de trabalho dos docentes entrevistados, compareceram diversas queixas. A Professora Francisca relata a complicação de conciliar, no tempo dedicado ao trabalho, as muitas demandas de aulas, produção, pesquisa e orientação de alunos.

[...] Dificuldade é questão de tempo, porque as demandas são enormes, assim, tem muitos orientandos, tem muita demanda para orientar alunos de mestrado e doutorado, agora já tô recebendo demandas, que eu tô voltando

para a graduação, da graduação. Até esses últimos quatro anos eu tava conciliando pesquisa, produção de conhecimento, orientação com gestão, agora eu terminei meu mandato na coordenação, pensei que eu fosse ficar mais tranquila, mas porque eu voltei para a graduação vieram outras demandas, é a questão da carga horária, é a maior dificuldade é de dar conta de tanta atividade entre produção, pesquisa, orientação e sala de aula, ensino [...] (PROFESSORA FRANCISCA).

O professor Antônio, aponta como grande desafio o fato de que, apesar de reconhecer várias necessidades no local de trabalho, a instituição não disponibiliza recursos para resolvê-las.

[...] Eu diria que o grande desafio que a gente tem aqui é o fato de você estar na gestão de uma unidade acadêmica que tem uma diversidade de necessidades, e demandas muito grandes e você não ter recursos para isso, para resolver as questões. [...] Então nós temos uma demanda muito grande, ou seja, dentro de uma diversidade que gera muitos conflitos, eu sou, na verdade, um conciliador. [...] O que eu mais recebo aqui é reclamação [...] Então, na verdade é fazer essa interação e essa comunicação entre as pessoas mostrando, ou seja, que a gente reconhece e entende as necessidades, mas que também não tem como resolver isso. **O grande desafio é esse, é você não poder realizar, embora reconheça essas necessidades** (PROFESSOR ANTÔNIO, grifo nosso).

A professora Elis relata que as reuniões de departamento que participa são cansativas e pouco produtivas, ou seja, não são resolutivas. “[...] uma coisa que me cansa são reuniões muito longas, que as pessoas levam discutindo, discutindo e que não chega a um ponto” (PROFESSORA ELIS).

As condições de trabalho também são apresentadas como fonte de sofrimento. Relacionam-se a dificuldades voltadas à infraestrutura, falta de recursos para ministrar aulas, escassez de materiais em laboratórios e ausência de recursos para manutenção de equipamentos.

[...] Dificuldades, oh, hoje, têm dificuldades hoje no nosso curso assim, de infraestrutura, material em laboratório, para dar aulas, principalmente os laboratórios de graduação (PROFESSOR GILBERTO).

[...] Primeira coisa, nós chegamos aqui como recém-doutores e não tinha nada. Na área de X, um laboratório, um dos menores e mais baratos equipamentos, nós não tínhamos nenhum funcionando. [...] Temos um grupo muito grande, dois laboratórios, muitos alunos, talvez 30 ou 40 pessoas envolvidas, todas atuando e precisando de recursos e a UFMA não tem recurso, está faltando dinheiro até para pagar telefone. Então a gente tem carro para manutenção, não tem dinheiro para consertar, dificuldades imensas, jogo de cintura incrível (PROFESSORA HELENA).

Você tem que levar com bom humor, porque **se você for pensar na dificuldade você não trabalha**. Você está vendo meu laboratório aqui né? [...] você vê o calor que tá aqui sabe? Daí você fala “calor não é nada, qual é o problema?” Não, mas é um problema porque você trabalhar em um

ambiente quente afeta meus equipamentos e o cheiro... Se a gente entrar na sala aqui do lado, que é a sala da coleção, está praticamente interditada porque sabe faz meses que eu peço... Meses? Faz anos que eu peço para instalarem um exaustor ali dentro e ninguém instala nada. E... sabe, são problemas que vão assim se arrastando e se arrastando e se arrastando e várias outras coisas e eu acho que não dá (PROFESSORA DALVA, grifo nosso).

O real do trabalho resiste no confronto com o sujeito e se manifesta afetivamente através de irritação, raiva, sentimentos de desamparo e fracasso. Contudo, o sofrimento afetivo ocasionado pelo encontro com o real não é um fim em si. Para enfrentar a realidade do trabalho, faz-se necessário, então, a mobilização de capacidades especificamente humanas, de uma inteligência que envolve não só a cognição, mas o corpo como um todo. Dejours (2012, p. 26), ao analisar a relação entre sofrimento e inteligência, afirma:

O sofrimento não é apenas uma consequência última da relação com o real, é ainda proteção da subjetividade rumo ao mundo em busca de meios para agir sobre o mundo, para transformar este sofrimento encontrando os meios de superação da resistência do real. Assim, o sofrimento será ao mesmo tempo impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo.

Desse modo, o sofrimento decorrente do encontro com o real do trabalho não deve ser entendido apenas como um ponto de chegada, mas sim compreendido como um ponto de partida, uma vez que está na origem da inteligência que possibilita à subjetividade ampliar-se e revelar-se (DEJOURS, 2012).

### 3.2.2 *Estratégias Defensivas*

O sofrimento pode suscitar estratégias defensivas do sujeito para com a organização do trabalho, o que possibilita que o trabalhador suporte o sofrimento sem adoecer. As estratégias surgem, principalmente, em decorrência da precarização e fragilização do trabalho cada vez mais evidentes, e da necessidade de sobrevivência do sujeito diante dos aspectos propagados pela ideologia da excelência, os quais podem trazer possíveis desdobramentos prejudiciais para a saúde do trabalhador, uma vez que este, ao servir ao mercado e à organização, afasta-se de sua individualidade, de sua própria subjetividade.

Moraes (2013a) pontua que o conceito de estratégias defensivas origina-se da concepção freudiana de funcionamento psíquico, em que o psiquismo, diante do conflito entre o desejo e os limites do real, busca o prazer e evita o sofrimento.

Enquanto os mecanismos de defesa do ego, para a psicanálise, possuem como função proteger o ego da angústia decorrente dos conflitos intrapsíquicos, as estratégias de defesa têm como papel abrandar a percepção do sofrimento advindo do trabalho, afastando, assim, os riscos de doença mental ou somática (MORAES, 2013a).

As estratégias defensivas, de acordo com Mendes (2007, p. 38), na maior parte das vezes, funcionam como regras decorrentes de um acordo coletivo entre um grupo de trabalhadores, e “[...] são utilizadas para lidar com as contradições suscitadas pela precarização do trabalho”. Ainda sobre o alvo das estratégias defensivas, Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994, p. 128) afirmam que:

Hoje podemos responder que essas defesas levam à modificação, transformação e, em geral, à eufemização da percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer. Tudo se passa como se, por falta de poder vencer a rigidez de certas pressões organizacionais irreduzíveis, os trabalhadores conseguissem, graças a suas defesas, minimizar a percepção que eles têm dessas pressões, fontes de sofrimento.

Pode-se perceber que as estratégias defensivas são operações estritamente mentais, já que geralmente não chegam a modificar a realidade desencadeadora de sofrimento, não agindo, portanto, sobre a organização do trabalho em si. Entretanto, possuem importante papel para assegurar a saúde dos trabalhadores.

A análise das estratégias defensivas possibilita compreender, que mesmo em contextos de trabalho com situações reconhecidamente potencializadoras de sofrimento, a normalidade apresenta-se predominante sobre a doença mental, indicando que os trabalhadores buscam recursos para lidar com o sofrimento, em busca de um certo equilíbrio (MORAES, 2013a).

Dejours (2007, p. 36) traz essa normalidade como enigmática e afirma:

A normalidade é interpretada como o resultado de uma composição entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho. Portanto, a normalidade não implica ausência de sofrimento, muito pelo contrário. Pode-se propor um conceito de “normalidade sofrente”, sendo pois a normalidade não o efeito passivo de um condicionamento social, de algum conformismo ou de uma “normalização” pejorativa e desprezível, obtida pela

“interiorização” da dominação social, e sim o resultado alcançado na dura luta contra a desestabilização psíquica provocada pelas pressões do trabalho.

Os elementos mais frequentes das estratégias defensivas são a racionalização e a negação. A racionalização revela-se em falas que justificam as adversidades do trabalho, procurando explicações socialmente aceitas para cobrança de produtividade, ritmo acelerado, riscos inerentes ao trabalho, entre outros. A negação leva a uma naturalização do sofrimento, nega-se que a organização do trabalho seja a causadora de sofrimento e responsabiliza-se o sujeito pelos problemas que surgirem.

As estratégias defensivas, segundo Moraes (2013a), inicialmente se estruturam como defesa de proteção, posteriormente como defesas de adaptação e, finalmente, defesas baseadas na exploração.

As defesas de proteção são baseadas no mecanismo psicológico da racionalização, e caracterizam-se por modos de pensar, agir e sentir compensatórios. As defesas de adaptação e exploração fundamentam-se na negação do sofrimento e submissão ao discurso da organização.

Sobre as defesas mencionadas, Martins (2008, p. 85) complementa que:

De acordo com o grau de sofrimento diante dos constrangimentos e a qualidade da dinâmica de reconhecimento, as defesas coletivas construídas inicialmente para proteção dos efeitos de prazer podem adquirir efeitos de adaptação aos riscos e ao sofrimento e até de exploração do sofrimento pela organização do trabalho. Há um encadeamento progressivo entre sofrimento → defesa protetora → defesa adaptativa → defesa explorada.

Percebe-se, no estudo ora apresentado, a presença da racionalização na fala da Professora Dalva, quando indagada sobre como lida com as dificuldades no seu trabalho:

[...] Primeiro é não pensar nos problemas e ir tocando, vai fazendo, pensando nas coisas que você pode solucionar e vai tocando com que pode porque senão você desiste, não faz nada você fica parado num canto e eu acho que assim, eu sou uma privilegiada aqui dentro. [...] **Então não dá para ficar reclamando, se você parar para pensar nos problemas não vai sair do lugar** (PROFESSORA DALVA, grifo nosso).

A professora Helena, ao ser questionada sobre situações de realização que reconhece em seu trabalho, afirma que encontra satisfação em ajudar a universidade a se desenvolver:

Agora, falando de outras satisfações, procurei me dedicar mais a saber que eu estava ajudando a universidade a se desenvolver, a melhorar a sua qualidade como instituição de ensino superior competitiva, que estivesse nos *rankings* de boas universidades, por exemplo, a melhor do Maranhão. Nós não podemos permitir que a UEMA, que o IFMA, que são as outras duas instituições públicas ultrapassem a UFMA (PROFESSORA HELENA, grifo nosso).

Contudo, em outro momento da entrevista, considerando sua extrema dedicação à organização, a referida professora entra em contradição, evidenciando negação ao não reconhecer um ritmo de trabalho intenso.

[...] então a gente decidiu diminuir muito, mas nós chegamos de um período longo em que nós não tínhamos tempo para nada, nem para respirar, até o sábado e domingo envolvidos com muita coisa [...] **a dedicação era extrema com a instituição.** Atualmente a gente procura atender às necessidades da saúde [...] **Mas nós viemos aqui regularmente como você vê, até no período de férias que a UFMA está nós estamos por aqui,** sempre numa necessidade, só descansamos quando a gente viaja. **A gente tem procurado dosar, diminuir muito a nossa atuação, mas a gente sabe que só descansa mesmo quando viaja.** Descansa na Plenitude, se desliga da instituição (PROFESSORA HELENA, grifo nosso).

Na sequência a professora afirma que a frequência de viagens “é uma vez por ano, regularmente em período de férias, mas particularmente, nessas férias, nós não viajamos”.

A estratégia defensiva protege o psiquismo, a fim de evitar que os docentes tomem consciência de seu sofrimento. Entretanto, essa forma de proteção pode se esgotar, tendo em vista que o contexto desencadeador de sofrimento continua a existir sem modificação, o que pode, inclusive, ser agravado em função da crescente precarização e intensificação laboral ante as transformações no mundo do trabalho. Mendes (2007, p. 39) conclui que “o esgotamento dessas defesas retrata a falha no processo de enfrentamento do sofrimento e com isso a possibilidade de adoecimento”.

Em outro momento da entrevista mais uma contradição comparece na fala da professora Helena, revelando, novamente, defesa de negação:

Eu não me importo em dizer, há um ano atrás eu tive um evento importante de saúde e tive que fazer até ponte de safena. Estou com três *stents* longos, com tratamento cardiológico importante, descobri que estou diabética, então recomendação médica dizia que isso tinha muito a ver com a minha vida, com o meu estresse, **então eu tive que diminuir por recomendação médica que me indicou até uma aposentadoria. Eu preferi trabalhar menos e todos aqui sabem disso,** então todas as minhas necessidades estão ligadas com isso, mas eu tenho alunos de graduação, eu oriento quatro alunos de graduação, quatro de mestrado, três alunos de doutorado e acabo de terminar

de orientar um aluno de pós-doutorado. [...] **eu acho que eu vou diminuir apenas depois** [...] (PROFESSORA HELENA, grifo nosso).

A Professora Dalva, que foi coordenadora de um programa de pós-graduação da IFES por cerca de 6 anos, ao relatar sua exaustiva demanda de trabalho, afirmou que não conseguia dedicar tempo para atividades pessoais, o que culminou em depressão:

[...] até pouco tempo atrás o pessoal (questões pessoais) estava quase nada, também estava muito baixo na época que eu estava na coordenação [...] e aí a coisa embolou, **eu comecei a ter problemas de saúde e aí a coisa engrossou, eu entrei em depressão, tive um problema sério. Eu tive que parar tudo, entrei em tratamento, eu ainda estou em tratamento**, mas agora eu tô já... já saí assim, estou numa fase leve já de tratamento, mas justamente por não conseguir balancear esse negócio. Então eu acho que isso foi um problema mesmo na minha... porque a minha... ao longo desses 30 anos, a maior parte do tempo eu dediquei ao trabalho e aí a coisa chegou a um momento que... (PROFESSORA DALVA, grifo nosso).

Em uma análise mais ampla, a professora Beatriz revela que o ritmo intenso de trabalho na universidade adoeceu vários colegas de trabalho, e enfatiza a necessidade de que se deve trabalhar com seriedade, mas dentro dos limites do corpo.

Eu comecei a perceber que as pessoas tavam morrendo do meu lado... Morreu de quê? Se suicidavam, se enforcavam, [...] tomavam chumbinho, enfartavam no trabalho, por quê? Porque esqueceram que além dos muros da universidade existe vida. Então, eu sou a favor que as pessoas trabalhem com seriedade, com responsabilidade, com compromisso, mas dentro dos limites, do corpo, que é a matéria e do espírito (PROFESSORA BETARIZ).

Além do adoecimento, com o agravamento do sofrimento, há ainda a possibilidade de as estratégias defensivas conduzirem à alienação de suas verdadeiras causas, o que ocorreria quando as defesas se transformam em ideologia defensiva, cujo principal objetivo seria o de encobrir uma ansiedade grave de um grupo social específico. Tal ideologia é elaborada e firmada coletivamente, e necessita da participação de todos os envolvidos (MENDES, 2007).

### 3.2.3 Mobilização subjetiva, inteligência prática e cooperação

O conceito de mobilização subjetiva apresenta-se como central para a Psicodinâmica do Trabalho. Apesar de ter surgido em 1990, foi retomado e

aprofundado somente em 1993, no “Addendum: De La psychopathologie à La psychodynamique du travail” (MENDES; DUARTE, 2013). Neste estudo, a mobilização subjetiva é identificada como um meio para lidar com o sofrimento, um processo caracterizado por engajamento da subjetividade do trabalhador, onde este mobiliza seus recursos internos para superar as dificuldades advindas do trabalho.

Mendes e Duarte (2013) enfatizam duas dimensões importantes da mobilização subjetiva, que seriam a inteligência prática e a cooperação enquanto condição para o coletivo de trabalho.

Como dito anteriormente, ao se deparar com o real da organização que, na maioria das vezes diferencia-se ou amplia-se em relação ao prescrito, o sujeito experimenta o sofrimento do não saber fazer. Na tentativa de preencher a distância entre o prescrito e o real, o trabalhador consegue colocar ao sofrimento um caráter criativo, quando utiliza de seu conhecimento e experiência no sentido da criação de algo novo, distinto da prescrição, mas que possibilita dar conta dos acontecimentos e imprevistos, superando os limites impostos pela organização do trabalho. Surge então a mobilização de um tipo específico de inteligência, nomeada por Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) como “inteligência prática”.

Assim sendo, a inteligência prática é um recurso utilizado pelos trabalhadores para, além de minimizar o sofrimento, transformá-lo em prazer. Para que ocorra a mobilização da inteligência prática é necessário que a organização do trabalho seja flexível, a ponto de possibilitar certa autonomia por parte do trabalhador. Dessa forma, a autonomia favorece as vivências de prazer, a partir da transformação do sofrimento. Em contrapartida, a imposição de uma organização do trabalho rígida se apresentaria como um empecilho ao desenvolvimento do sujeito, assim como favorecedor de vivências de sofrimento, já que não possibilitaria a mobilização da inteligência prática.

No discurso dos docentes entrevistados, identificou-se a mobilização subjetiva pelo uso da inteligência prática presente em algumas falas, tais como:

[...] Eu sei que tem pessoas que não têm nem sala, sabe? Não têm nenhum espaço, não têm nenhum computador, não têm nada. Eu ainda tenho muita coisa, **consegui muita coisa**, eu sou bolsista produtividade CNPQ, então eu tenho minha bolsa, que eu utilizo para arrumar um equipamento aqui, fazer alguma coisa ali, ir acertando coisinha para cá, coisinha para lá. **Consegui muito financiamento na FAPEMA ao longo desses anos**. Então não dá para ficar reclamando, **se você parar para pensar nos problemas não vai sair do lugar não** (PROFESSORA DALVA, grifo nosso).

[...] Então a gente sabe o que é dificuldade, passamos por aquele momento inicial que tinha muita dificuldade de tudo, conseguimos rapidamente aproveitar bem a disponibilidade nacional de investimentos. Aprovamos grandes recursos, Implantamos com os nossos recursos [...] nós sabemos lidar com essas dificuldades (PROFESSORA HELENA).

Percebe-se então que, diante das dificuldades encontradas no dia a dia de trabalho, emergiu a inteligência prática nas docentes citadas, que se engajaram para obter realização de tarefas e prazer. Além do uso da inteligência prática, a mobilização subjetiva também envolve atividades de cooperação.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, a cooperação está relacionada às relações subjetivas de confiança entre os trabalhadores. De acordo com Mendes (2007, p. 52), “a ação de cooperação é a construção conjunta e coordenada para produzir uma ideia, serviço, produto comum com base na confiança e na solidariedade”. A cooperação pressupõe, então, “a integração das diferenças individuais e a articulação dos talentos específicos de cada trabalhador” (GHIZONI, 2013, p. 101).

Assim, a cooperação possibilitaria o alcance de resultados superiores àqueles que seriam alcançados, se utilizados somente os desempenhos individuais de cada trabalhador. Ghizoni (2013, p. 101) afirma, ainda, ser fundamental que “a fala singular dê lugar à fala plural, [...] e assim, através da palavra dita, discutida e rediscutida no coletivo, possam deliberar sobre suas vidas”.

No que se refere à cooperação, uma fala é bem representativa:

[...] Então a gente tem carro para manutenção, não tem dinheiro para consertar, dificuldades imensas, jogo de cintura incrível. Então a gente muitas vezes não sabe como resolver, mas, às vezes, liga para um colega. Hoje a UFMA já desenvolveu mais, tem outros setores que tem carros, recursos, então a gente liga para um colega que tem um equipamento que pode um aluno ir lá quando o nosso tá quebrado. A instituição melhorou e nós próprios... nós sabemos lidar com essas dificuldades. [...] O que nós temos tem muito mais a ver com os grupos... que conseguiram ter essa sensibilidade de carrear recursos para trazer para a instituição. Então a gente faz um “Jogo de Cintura”, a instituição não está preparada para dar um suporte para os orientadores, instrução na área da pesquisa. Melhorou muito a pró-reitoria de pós-graduação nos últimos anos, mas tudo nasceu com o esforço pessoal de cada pesquisador, de cada grupo, então a UFMA tem pessoas altamente sensíveis que têm jogo de cintura para lidar com dificuldades e são ainda muitas no momento do Brasil, então o nosso estado e a nossa instituição enfrenta momentos difíceis (PROFESSORA HELENA).

Para que aconteça cooperação, faz-se necessário que existam relações subjetivas de confiança permeadas primordialmente por condições éticas, uma vez

que a confiança assenta-se na visibilidade dos ajustes singulares para fazer frente às insuficiências e contradições do trabalho prescrito (DEJOURS, 2011).

No que se refere às relações com os colegas de trabalho, há falas que revelam relações cordiais e respeitosas em seus respectivos departamentos.

Minha relação sempre foi muito boa, muito respeitosa porque quando eu cheguei lá bem novinha, que eu me deparei com os meus professores, eu disse “meu Deus, eu caí aqui junto com esse povo todinho!”. Mas assim, sempre foi uma relação de muita amizade, de muito respeito e isso perdurou com aquelas pessoas que depois chegaram a se aposentar, só ficou eu de todo mundo, e aí começou a chegar gente, porque aí criou o curso começou a chegar mais professores. **Eu considero a minha relação com os meus colegas como uma relação de harmonia, de tranquilidade, de coisas assim que... Eu gosto de estar lá, eu gosto de estar com eles** (PROFESSORA ELIS, grifo nosso).

[...] as relações são sempre bem cordiais, bem respeitosas, sem atrito e aberta a ouvir e discutir opiniões (PROFESSOR ANTÔNIO).

Olha, eu acho que tem sido bastante assim amigável. Embora eu não tivesse tido nenhum curso de direcionamento para que eu tivesse uma conduta tal, um determinado tipo de forma de me comportar nas relações pessoais [...] **Nunca tive nenhuma dificuldade de me relacionar com os colegas de trabalho, sempre foi bastante amigável essas relações, não teve problema nenhum** (PROFESSOR GILBERTO, grifo nosso).

É assim, muito boas, as minhas relações, é, em termos de relações interpessoais, tudo tranquilo, assim, o meu departamento tem até uma divisão muito forte, em termos teórico ideológicos, mas eu sempre transitei bem, sempre me relacionei bem com as duas alas [...] então eu tenho bons relacionamentos, não tenho problemas de relacionamento no trabalho (PROFESSORA FRANCISCA).

Alguns professores, no entanto, trouxeram pontos de conflitos em suas relações com seus colegas de trabalho:

Eu já briguei bastante, mas no geral eu me dou bem, eu me dou bem, eu acho, com todo mundo. Só que assim, eu sou uma pessoa muito franca, então no geral eu não deixo as coisas passarem [...]. Mas também eu acho que eu tenho hoje a experiência também traz mais, traz mais... não sei, acho que antigamente eu tinha menos tato também, eu chegava e falava as coisas de uma maneira mais agressiva, eu acho. Hoje eu até sou mais calma, mais ponderada até. Mas, não sei, eu fui coordenadora da pós-graduação aqui muitos anos e isso me deu muita vivência para lidar com aluno, com funcionários, com colegas. Eu passei por muita situação de todos os níveis, de repente ter que desligar professores do programa, desligar alunos, então sabe... Situações super complicadas, super delicadas. Então essas coisas te ensinam muito também, mas eu acho que de uma maneira geral eu me dou bem com todo mundo assim. Tem pessoas que não gostam de mim, tem pessoas que eu acho que, sei lá, me evitam que eu evito também, mas no geral, na média, eu acho que eu me dou bem com todo mundo, transito entre os setores com todo mundo (PROFESSORA DALVA).

[...] eu acho que existem muitas personalidades vaidosas no meio acadêmico e isso traz muito conflito. Então as pessoas confundem o que sabem com algo que os empodera de tal maneira que acaba, no conflito, criando muitos atritos pessoais. A minha conduta cotidiana é voltada para o entendimento e para o diálogo, sempre foi. Então para mim o que deve prevalecer é ouvir você, falar comigo, saber o que de fato você quer me dizer. [...] Tenho mais problemas é com os docentes, é entre os docentes, não é uma regra, não é uma coisa determinista, mas acontece muito entre docentes (PROFESSOR CAETANO).

Mendes e Facas (2010, p. 83) apontam ainda o espaço público de discussão como elemento constitutivo da mobilização subjetiva. Segundo os autores, esse espaço “é constituído pelo lugar da fala e de expressão coletiva do sofrimento”, um espaço construído pelos trabalhadores, onde as opiniões, mesmo divergentes, possam ser livremente declaradas. A ausência desse espaço de discussão pode levar o sofrimento a tornar-se patogênico.

Sobre sua participação em reuniões com outros docentes de seu departamento, a Professora Elis pontua: “Eu adoro assistir, afinal é numa assembleia que você discute todas as questões, é ali que você tem sua fala, tem sua voz, um olhar frente às questões que estão sendo postas ali naquele momento” (PROFESSORA ELIS).

Ao mobilizar sua inteligência e sua subjetividade, engajar-se para o efetivo desenvolvimento das atividades laborais no real do trabalho, oferecendo uma contribuição a favor da produção, o docente aspira a uma retribuição que vá além da retribuição material (salário). Espera, portanto, uma retribuição simbólica, ou seja, o reconhecimento (DEJOURS, 2012).

Esta retribuição se apresenta em duas dimensões: reconhecimento no sentido de constatação, que representa a realidade da contribuição individual à organização do trabalho, e o reconhecimento no sentido de gratidão pela contribuição dos trabalhadores dada à organização do trabalho (LIMA, 2013, p. 351).

Para que a retribuição simbólica seja eficiente, o reconhecimento passa por julgamentos, não sobre a pessoa do trabalhador, mas sobre o fazer, sobre o trabalho, a qualidade do trabalho. Ressaltam-se dois tipos de julgamento: o julgamento de utilidade e o julgamento de beleza.

O julgamento de utilidade é formulado pelo outro, na linha vertical, (chefias, subordinados e clientes), refere-se à utilidade econômica, social ou técnica, e afirma o fazer do trabalhador na esfera do trabalho (LIMA, 2013). Dejours (2012, p. 40) diz

que “o desejo de ser útil é psicologicamente crucial. Esta é a razão de ser tão perigosos para a saúde mental o ato de ‘pendurar as chuteiras’ ou de ficar desempregado: o sujeito torna-se um inútil para o outro”. Assim, ao aposentar-se, o docente distancia-se da possibilidade de reconhecimento que o trabalho possibilita.

A Professora Helena revela sentir-se útil em contribuir para o desenvolvimento da universidade:

[...] procurei me dedicar mais a saber que eu estava ajudando a universidade a se desenvolver, a melhorar a sua qualidade como instituição de ensino superior competitiva, que estivesse nos *rankings* de boas universidades, por exemplo a melhor do Maranhão. [...] Então a gente tem que ter consciência desse papel e eu quero continuar me sentindo uma pessoa que contribui com esse desenvolvimento mesmo dentro das minhas possibilidades. [...] **É se sentir útil, se sentir útil passa pelo cumprimento do seu dever, cumprir o dever não é só ir ao trabalho porque ganha um salário, é também o papel humano de servir a humanidade.** No plano de ser pai, amigo ou professor, nós sempre podemos contribuir. Às vezes falando, educando, às vezes até calando, sabendo ouvir, é isso! (PROFESSORA HELENA, grifo nosso).

Além do sentimento de utilidade proporcionado pelo trabalho e de dedicar-se ao desenvolvimento da Instituição de Ensino Superior (IES), é no momento de sala de aula, no contato com o aluno, que a professora Helena relata realizar-se:

Então eu podia até tá muito ocupada porque eu era orientadora de pesquisa, coordenadora de projetos, mas **sempre quando eu entrava numa sala de aula, eu me realizava assim no auge**, depois de estar lá com a aulinha preparada, o preparo era cansativo, mas lá dentro era maravilhoso (PROFESSORA HELENA, grifo nosso).

A docente supracitada teve que operar as cordas vocais e precisou afastar-se das aulas da graduação. Atualmente, ministra aulas na pós-graduação de seu departamento, uma vez por ano, o que lhe afetou bastante e que é verificado na continuação da fala anterior:

Então isso me dava uma satisfação das maiores e eu sinto falta disso. Eu estou em sala de aula só da pós, dou um semestre sim outro não, não dou uma aula completa, dou uma aula menor do que o prazo porque estou proibida pela junta médica de dar aula, de falar mais do que meia hora, 40 minutos e as aulas da teoria que eu dava [...] são três horas falando de teoria para a graduação e duas horas no laboratório. Então eu saí da sala de aula da graduação (PROFESSORA HELENA).

O julgamento de beleza, por sua vez, só pode ser proferido pela linha horizontal (os colegas, os pares). Refere-se à qualidade de um trabalho que fora

executado de acordo com as artes do ofício, o que confere ao trabalhador sentimento de pertencimento a um coletivo, a uma profissão, a uma comunidade (DEJOURS, 2012).

A realização de pesquisas e produções acadêmicas, assim como suas respectivas publicações em revistas bem avaliadas, que envolvem o julgamento de colegas de profissão sobre seu trabalho, comparece como fontes de prazer e reconhecimento apresentadas pelos docentes entrevistados.

Ah... é... na pesquisa e na produção de conhecimento, né, participação em projetos de pesquisa que são resultados de intercâmbios, por exemplo, eu participei de um intercâmbio internacional que foi um trabalho muito assim rico, muito gratificante, é, muito gratificante mesmo, muito prazeroso, né, que me permitiu conhecer pessoas de outros países, é, estreitar relações com professores e pesquisadores renomados de outras universidades brasileiras, né, **essa coisa do reconhecimento, né, que a gente consegue ter hoje, a partir dessa produção, então é uma coisa que é fruto de prazer e de satisfação e de realização, mas também sinto realização em dar uma aula mais para a pós-graduação que para a graduação, por causa do diálogo, do debate.** Hoje eu tô aqui desde manhã, mas eu dei aula de 2 às 6, e ainda vou dar aula de 8 às 10, mas uma aula que passa, que a gente nem sente o tempo passar, quer dizer, uma aula como essa, com a participação dos alunos, uma turma muito boa e tudo, é um momento de realização, não é? De prazer (PROFESSORA FRANCISCA).

[...] Então outra coisa que me dá um grande prazer, que eu amo de paixão é escrever um artigo científico, resultado das nossas pesquisas, conseguir publicar isso internacionalmente e ter um alto índice, um alto índice é até falta de humildade um pouco, ter um bom índice de impacto e isso a gente tem conseguido. No ano passado, retrasado, demos entrevistas, a instituição verificou que nós estamos entre os primeiros pesquisadores da UFMA que têm um alto índice no Web of Science, que é a maior base internacional da UFMA, isso nos dá muito prazer, como não? (PROFESSORA HELENA).

Olha, eu reconheço como (pausa) satisfação, realização, ter feito doutorado com idade já bem avançada e com questões familiares bem complicadas que tava passando e sucesso de alguns dos projetos que a gente participou, projetos de pesquisa, que teve um alcance social, que teve um reconhecimento da área [...] então a satisfação maior profissional foi isso aí, a obtenção do título no doutorado e o sucesso de pelo menos uns 3 projetos desses que foram bem reconhecidos (PROFESSOR GILBERTO).

Assim, a dinâmica do reconhecimento pressupõe um coletivo de trabalho, uma vez que há o julgamento de outros sobre o trabalho. Supõe o funcionamento de um grupo de trabalho e de capacidade coletiva de formular os julgamentos de utilidade e de beleza.

As seguintes falas também revelam situações de satisfação e realização no trabalho dos docentes entrevistados. Os professores entrevistados, Antônio, Beatriz e Dalva, revelam que o que lhes traz satisfação no trabalho é tomar

conhecimento do sucesso de ex-alunos, pois reconhecem que também participaram de suas conquistas.

Uma das coisas que mais me dá satisfação é encontrar ex-alunos na rua, que eles me cumprimentam, me falam do seu trabalho, ou que me procuram para pedir orientação depois. **Eu costumo dizer que a grande satisfação que nós temos, professor, não é o salário, mas é quando você vê uma notícia, lê uma notícia que um ex-aluno seu passou num concurso, foi aprovado, que publicou algum artigo, escreveu alguma coisa, ou que tá bem profissionalmente, que é reconhecido profissionalmente.** Essa é a maior satisfação que a gente tem enquanto professor, enquanto né? Considerando outra terminologia, enquanto formador. Essa é a maior satisfação, como eu falei o salário é apenas uma consequência (PROFESSOR ANTÔNIO, grifo nosso).

O que me dá realização, o que me projeta, do ponto de vista da minha subjetividade é o sucesso do meu aluno. [...] então eu me projeto no sucesso do aluno e eu me envergonho com o fracasso do aluno, porque eu tenho parcela de responsabilidade naquilo, entendeu? [...] Então o que me faz bem feliz é o sucesso do aluno, porque de alguma forma é o meu sucesso, tá lá a minha pontinha de dedo (PROFESSORA BEATRIZ).

Algumas coisas que me realizam muito... As produções, publicações, a formação de alunos e quando eu vejo os alunos caminhando com as próprias pernas, isso me deixa super feliz sabe? **Tem alunos que eu formei que estão por aí, que hoje são doutores que estão orientando e que estão contratados em outros lugares. Isso, nossa para mim é uma realização enorme,** porque poxa, quando eu vim para cá, São Luís não tinha nada, não tinha pós-graduação na nossa área, nossa... a dificuldade que era fazer pesquisa aqui era uma coisa, assim (risos). Eu acho que eu fiz parte um pouco desse desenvolvimento científico aqui do estado, isso pra mim traz satisfação (PROFESSORA DALVA).

O professor Caetano destaca como satisfação decorrente de seu trabalho, o fato de poder contribuir para a formação de um pensamento reflexivo em seus alunos.

O que eu mais identifico como prazeroso naquilo que eu faço é poder trabalhar com adolescentes, jovens. [...] Estimular uma reflexão desse contexto social que a gente vive e, nesse sentido, contribuir com a formação [...] Então **a contribuição e a satisfação que eu tenho é saber que ali eu tenho um espaço importante pra atuar no sentido de uma formação de um pensamento renovado, de uma maneira de enxergar as coisas.** O que eu, o que cada um pode fazer pra mudar. Então é a minha maior satisfação, então eu faço isso com prazer. Eu não vou dar aula porque tá na hora de dar aula, porque eu tenho que tá lá, eu vou me sentindo bem fazendo o que eu faço. É como se tivesse uma compensação uma satisfação, um prazer de fazer isso (PROFESSOR CAETANO, grifo nosso).

Outro ponto essencial diz respeito à relação estabelecida entre a psicodinâmica do reconhecimento e a conquista da identidade. Os julgamentos que possibilitam o reconhecimento, inicialmente, focalizam o trabalho, e não o trabalhador.

Entretanto, em um segundo momento podem destinar-se ao ser, à realização do eu, favorecendo, assim, o fortalecimento da identidade.

Além disso, é na dinâmica do reconhecimento que o sujeito se reconhece como parte de uma coletividade, de um grupo de profissionais, sejam eles psicólogos, pesquisadores, docentes de uma IFES, representando um contraponto à solidão. “Identidade e sentimento de pertencimento se colocam aqui como alicerces da saúde mental” (LIMA, 2013, p. 353).

Sobre a dinâmica do reconhecimento, Mendes e Morrone (2011, p. 34) afirmam que:

[...] Ela exerce papel relevante no estabelecimento de uma relação salutar com o trabalho e na modificação do sofrimento patogênico em criativo, pois permite a ocorrência de um processo de reapropriação que extrapola a ação de resistir ao sofrimento e ao adoecimento, possibilitando a construção de um espaço de saúde.

A ausência de reconhecimento faz com que o sofrimento gerado pelo encontro com o real do trabalho permaneça sem significado (GERNET, 2011). As novas configurações das organizações do trabalho, a concorrência, o individualismo acentuado e formas precárias de trabalho, por sua vez, fragilizam o estabelecimento da cooperação, ameaçando a possibilidade de reconhecimento, fortalecimento da identidade dos trabalhadores e conquista de saúde no trabalho (LIMA, 2013).

## 4 APOSENTADORIA

A aposentadoria configura-se como a saída do mundo produtivo e desligamento do papel profissional. Conforme Ramos, Tittoni e Nardi (2008, p. 219), “o afastamento do trabalho fratura uma relação construída, na qual o trabalhador atende o chamamento das demandas do trabalho, sente-se satisfeito por atendê-las, espera o reconhecimento do outro e, [...] investe novamente”.

O não trabalho, representado aqui pela aposentadoria, pode acarretar marcas, dentre elas a desfiliação, “um processo crescente de fragilização e ruptura dos laços sociais conquistados no trabalho que servem de suportes no cotidiano” (RAMOS; TITTONI; NARDI, 2008, p. 211). Ademais, com o distanciamento do trabalho, os trabalhadores não conseguem mais manter certos padrões de vida, o que pode desencadear ansiedade, angústia, receios e expectativas diante de um lugar que não é valorizado socialmente.

Aposentar-se é um longo processo e se, para alguns pode representar um recomeço, para outros significa o fim da carreira e até da vida. O senso comum associa à aposentadoria o não fazer nada, o ócio, a inutilidade, o que faz com que muitos não aceitem esse momento e realizem essa transição com conflitos, sobretudo, aqueles que priorizaram a profissão em detrimento da vida social e pessoal. Desta forma, a possibilidade de não trabalho na aposentadoria pode representar uma passagem para a solidão e para o tédio (SELIG; VALORE, 2010).

Considerando a questão em si mesma, indaga-se: Como os docentes, sujeitos desta pesquisa, farão essa transição para a aposentadoria, uma vez que estão envolvidos pela lógica da produtividade? Como lidam com a possibilidade do rompimento de uma vida dedicada a um trabalho, fonte de reconhecimento e identidade?

Na tentativa de responder às questões suscitadas, neste capítulo apresenta-se, inicialmente, um breve histórico da legislação previdenciária no Brasil, bem como serão pontuados alguns aspectos relacionados à reforma da previdência proposta em 2017 pelo Governo Federal. Em seguida, são percorridas algumas definições sobre aposentadoria e apresentados estudos que buscaram discutir o afastamento do mundo laboral para o trabalhador docente. Finalmente, são abordados os sentidos da aposentadoria e os fatores que levam os docentes entrevistados a permanecerem em atividade.

#### 4.1 Breve Histórico da Legislação Previdenciária no Brasil e Reforma da Previdência

No Brasil, as primeiras iniciativas voltadas ao campo previdenciário ocorreram no séc. XIX, e foram direcionadas aos servidores públicos federais civis e militares. Em 1923, com a Lei Eloy Chaves foram criadas caixas de aposentadoria e pensão por morte para os trabalhadores ferroviários. Posteriormente, outras ocupações - portuários, servidores públicos, mineradores - também foram beneficiadas com a criação de caixas de aposentadoria (CAMARANO; FERNANDES, 2016).

Na Constituição de 1934 foi previsto o sistema tripartite de financiamento da Previdência Social, tal qual se conhece atualmente, em que o trabalhador, o empregador e o Estado deveriam contribuir. Iniciava-se, então, o agrupamento das caixas de aposentadoria em grandes Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs), que cobriam quase todos os trabalhadores e empregados urbanos, vinculados por categorias ocupacionais (NOLASCO, 2012; CAMARANO; FERNANDES, 2016).

Nos anos 60, com a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), ocorreu a unificação dos planos de benefícios e sistemas de financiamento de vários institutos. Logo após, em 1966, foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), que agregou seis institutos e passou a ser responsável pela assistência médica e implementação dos benefícios de previdência de todos os trabalhadores urbanos formais, exceto os servidores públicos e trabalhadores domésticos. Em 1970, uma cobertura restrita foi estendida aos trabalhadores domésticos e aos por conta própria (CAMARANO; FERNANDES, 2016).

Ainda nos anos 1970, alguns benefícios de assistência social foram criados para idosos - pessoas com 70 anos ou mais, e inválidos que não recebiam nenhum outro benefício social. Para ter acesso ao benefício era exigido um ano de contribuição ou que o beneficiário tivesse trabalhado por cinco anos em atividades não cobertas pela previdência naquela época.

A partir de 1974, com a criação do Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL), subordinado ao Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), foi estipulado um benefício para trabalhadores rurais com 65 anos ou mais e inválidos em qualquer idade. No final da década de 1970, o governo brasileiro lançou

as diretrizes para a previdência privada e definiu que as instituições que a operassem só poderiam fazê-lo sob o regime de capitalização.

Na década de 1980, houve a promulgação da nova Constituição Federal (CF), a qual marca o retorno de um estado democrático de direito no Brasil, uma vez que buscou contemplar em seu escopo vários direitos e garantias fundamentais dos cidadãos. Dentre eles, “proteger os trabalhadores do setor privado de eventuais violações de direitos, o que fez com que muitas medidas previdenciárias passassem a fazer parte dessa nova legislação constitucional” (CAMARANO; FERNANDES, 2016, p. 268).

Desse modo, após o advento da Constituição Federal de 1988, houve a criação do Sistema Nacional de Seguridade Social, em que o conceito de seguridade social se refere a um conjunto de ações dos poderes públicos e da sociedade, destinados a assegurar o direito à Saúde, à Assistência Social e à Previdência Social.

A Saúde é apresentada, na Constituição de 1988, como direito de todos e dever do Estado, e deve ser garantida mediante ações que se proponham a reduzir os riscos de doenças e seus agravamentos (BRASIL, 1988).

A Assistência Social, por sua vez, é uma política social voltada ao atendimento das necessidades básicas de indivíduos sem condições de prover o seu próprio sustento, permanente ou provisoriamente, independente de contribuição à seguridade social. A proteção oferecida pela assistência social traduz-se em proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência, à velhice e às pessoas com deficiência.

Já a Previdência Social, de acordo com Marcelo (2014, p. 21):

É um seguro coletivo, público, compulsório, destinado a estabelecer um sistema de proteção social, mediante contribuição, que tem por objetivo proporcionar meios indispensáveis de subsistência ao segurado e sua família, quando ocorrer certa contingência prevista em lei.

A Previdência Social visa, portanto, a proteção dos indivíduos ocupados em atividade laborativa remunerada e que tenham perda ou redução, permanente ou temporária, das condições de obter o seu próprio sustento (CASTRO; LAZZARI, 2006).

O Sistema de Seguridade Social é pautado, na carta vigente, por vários princípios<sup>3</sup>, a saber: o princípio da universalidade de cobertura e atendimento; a equivalência de benefícios urbanos e rurais; a seletividade na concessão; a irredutibilidade do valor das prestações previdenciárias; a equanimidade no custeio; a diversificação da base de financiamento; a descentralização e a participação da comunidade, de trabalhadores, de empregadores e aposentados na gestão; a fixação do benefício mínimo que substitui o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho em um salário mínimo.

Vale ressaltar que, dentro da Seguridade Social, os serviços de Assistência e Saúde não necessitam que seus usuários realizem contribuição monetária para sua utilização, o que não ocorre com a Previdência Social. De acordo com o art. 201 da CF/1988 “a Previdência Social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial” (BRASIL, 1988, não paginado). Dessa forma, a Previdência Social requer contribuição prévia obrigatória a fim de limitar seu acesso ao contribuinte e seus dependentes. A conclusão que se chega é que, apesar de a Constituição propor a universalidade de cobertura e acesso, não é isso o que de fato se verifica na prática das ações da Previdência Social.

A Emenda Constitucional (EC) nº 20, de 15 de dezembro de 1998, regulamentada pela Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, (BRASIL, 1999), ratificou o regime contributivo, introduziu o fator previdenciário e aumentou o período de referência para o cálculo do benefício, objetivando desestimular a aposentadoria de pessoas mais jovens, uma vez que estabeleceu uma relação entre: o tempo de contribuição, idade no momento da aposentadoria e a expectativa de sobrevivência do segurado.

Os sistemas de Previdência Social são divididos em público e privado, e estão estabelecidos nos art. 201 e 202 da CF. Dentro do sistema público, compreendem-se os principais regimes previdenciários: o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e o Regime Próprio da Previdência Social (RPPS).

O RGPS possui caráter contributivo e de filiação obrigatória. Abrange todos os trabalhadores da iniciativa privada (relação de emprego regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT), empregados rurais, domésticos, trabalhadores

---

<sup>3</sup> Os princípios citados podem ser conferidos nos arts. 194 e 201 da CF de 1988.

autônomos, empresários, trabalhadores avulsos, servidores públicos não amparados por Regime Próprio de Previdência Social, assim como servidores públicos detentores de emprego público ou cargo em comissão (MARCELO, 2014).

No RGPS, os benefícios a que os segurados fazem jus são: aposentadoria por idade (65 anos para homens e 60 para mulheres), aposentadoria por tempo de contribuição<sup>4</sup> (35 anos de contribuição para os homens e 30 para as mulheres), aposentadoria especial (trabalhadores em ocupações perigosas ou insalubres precisam contribuir apenas 15 anos), aposentadoria por invalidez a qualquer idade, aposentadoria rural (comprovação de trabalho no meio rural e idade mínima de 60 anos para homens e 55 para mulheres) e pensão por morte - nela assume-se a dependência do cônjuge e as condições de acesso que são as mesmas no RGPS e RPPS (CAMARANO; FERNANDES, 2016).

O RPPS compreende os servidores titulares de cargo efetivo no âmbito de cada ente federativo. Inclui ainda, os magistrados e os membros do Ministério Público.

No RPPS há o regime próprio de cada ente federado (União, Estado ou Município), no qual se requer idade mínima de 55 anos para mulheres e 60 para homens, além de 30 e 35 anos de contribuição para mulheres e homens, respectivamente. Existe ainda, previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional (CAMARANO; FERNANDES, 2016).

A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. De acordo com o art. 185 desta lei, os benefícios do plano de seguridade social do servidor compreendem, no que se refere ao servidor, especificamente: aposentadoria, auxílio-natalidade, salário-família, licença para tratamento de saúde, licença à gestante, à adotante e licença paternidade, licença por acidente em serviço, assistência à saúde e garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias (BRASIL, 1990). Vale pontuar que, observando o disposto nos arts. 189 e 224, as aposentadorias e pensões serão concedidas e mantidas pelos órgãos ou entidades aos quais se encontram vinculados os servidores.

De acordo com o art. 186 da Lei nº 8.112, até 16 de dezembro de 1998, o servidor seria aposentado:

---

<sup>4</sup> Inicialmente por tempo de serviço, mas, em 1991, passou a ser por tempo de contribuição.

- I- Por invalidez permanente: com proventos<sup>5</sup> integrais quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável e especificada em lei;
- II- Compulsoriamente, aos 70 anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço<sup>6</sup>;
- III- Voluntariamente, com proventos integrais: aos 30 anos de serviço, se mulher; e aos 35, se homem. Aos 25 anos de serviço em funções de magistério, se professora; e aos 30 anos, se professor.
- IV- Voluntariamente, com proventos proporcionais: aos 25 anos de serviço, se mulher; e aos 30 anos, se homem. Aos 60 anos de idade, se mulher; e aos 65 anos de idade, se homem (BRASIL, 1990, não paginado).

No que se refere às regras para a aposentadoria voluntária do servidor, algumas modificações foram promovidas pela EC nº 20/1998<sup>7</sup>, quais sejam: o servidor poderá aposentar-se voluntariamente:

Desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições: a) sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se mulher; b) sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição (BRASIL, 1998, não paginado).

Posteriormente, a EC nº 41/2003 veio modificar alguns artigos da Constituição Federal e revogar dispositivos da EC nº 20, de 15 de dezembro de 1998, entre outras providências. Assim, os servidores abrangidos pelo regime de previdência poderão obter aposentadoria:

I) Por invalidez permanente: sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei;

II) Compulsoriamente, aos 70 anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição;

III) Voluntariamente, considerando-se as remunerações utilizadas como base para as contribuições para os regimes de previdência previstos no art. 201 da CF (caráter contributivo e de filiação obrigatória), para aquele servidor que tiver ingressado regularmente em cargo efetivo na Administração Pública direta, autárquica e fundacional, até 16 de dezembro de 1998 quando, cumulativamente, preencher os seguintes requisitos: 53 anos de idade, se homem, e 48 anos de idade, se mulher; 5

---

<sup>5</sup> Proventos é a denominação da remuneração do servidor aposentado.

<sup>6</sup> O tempo de serviço para a aposentadoria é contado como tempo de contribuição.

<sup>7</sup> A EC nº 20, de 15 de dezembro de 1998 modificou o sistema de previdência social, estabeleceu normas de transição e outras providências, em vigor a partir de 16 de dezembro de 1998.

anos de efetivo exercício no cargo em que se der a aposentadoria; contar tempo de contribuição igual, no mínimo, à soma de 35 anos, se homem, e 30 anos, se mulher; e um período adicional de contribuição equivalente a 20% do tempo que, na data de publicação da EC 20/98 (16/12/98), faltaria para atingir o limite de tempo constante do item anterior.

A partir da EC nº 41/2003, (BRASIL, 2003), o servidor que tenha completado todas as exigências para a aposentadoria e que opte por permanecer em atividade, faz jus a um abono de permanência equivalente ao valor de sua contribuição previdenciária até completar as exigências para a aposentadoria compulsória previstas em lei, ou quando resolver migrar de forma espontânea para a inatividade. Quando concedido o incentivo, o servidor continua com o valor referente à contribuição previdenciária sendo recolhido, no entanto, recebe retribuição em valor idêntico. Ressalta-se que os sujeitos da presente pesquisa são docentes do magistério superior que estão recebendo o abono de permanência.

São requisitos básicos para sua concessão: que o servidor(a) tenha completado 10 anos de serviço público; 05 anos no mesmo cargo efetivo; 60 anos de idade, se homem; 55 anos de idade, se mulher; e 35 anos de contribuição, se homem; 30 anos de contribuição, se mulher.

O abono de permanência tem duplo objetivo: 1) incentivar o servidor que adquiriu o direito à sua aposentadoria a permanecer mais tempo em atividade, até a aposentadoria compulsória; e, 2) promover economia ao Tesouro Nacional, pois consegue postergar no tempo a dupla despesa que teria por pagar proventos de aposentadoria ao servidor que se afasta do serviço e, ao mesmo tempo, remuneração a quem o substituirá.

Com a EC nº 88, de 7 de maio de 2015, (BRASIL, 2015), foi alterado o art. 40 da CF, relativamente ao limite de idade para a aposentadoria compulsória do servidor público em geral, em que estes serão aposentados compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 70 anos de idade, ou aos 75 anos de idade, na forma de lei complementar.

Em 2016, o governo federal propôs, através da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 287/2016, (BRASIL, 2016), que ocorra uma reforma da previdência, alegando que a manutenção do sistema previdenciário sustentável seria um dos maiores desafios para o Estado brasileiro. O objetivo da reforma seria, além de garantir sustentabilidade ao sistema, promover equidade entre os RGPS e RPPS.

Dentre os principais pontos da reforma, o governo apresenta: garantia da sustentabilidade presente e futura da Previdência Social, preparando-a para a transição demográfica da população brasileira, levando em conta o envelhecimento da sociedade brasileira e diminuição da fecundidade; respeito aos direitos adquiridos, ou seja, a reforma não afetaria os atuais beneficiários e também não atingiria aqueles que já possuem os requisitos para os benefícios; alinhamento de regras do RGPS/Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e RPPS; manutenção do salário mínimo como piso previdenciário; manutenção das aposentadorias especiais para pessoas com deficiência e para segurados cujas atividades sejam exercidas sob condições que efetivamente prejudiquem a saúde, sendo vedada a caracterização por categoria profissional ou ocupação; as novas regras da PEC nº 287/2016 valerão integralmente para quem tem menos de 45 anos de idade (mulheres) e 50 anos (homens), e haverá regras de transição para homens com 50 anos de idade ou mais, e mulheres com 45 anos de idade ou mais (BRASIL, 2017).

Contudo, não faltam críticas à proposta em comento, de vários setores da sociedade ao afirmarem que, se for aprovada, “pode aprofundar ainda mais a desigualdade no Brasil e praticamente enterrar o direito à aposentadoria da população trabalhadora” (COSTA, 2017). Freitas e Conforti (2017) colocam que, sob o argumento de aumento da expectativa de vida, há com a PEC nº 287/2016 evidente tentativa de eliminação de direitos sociais, sem que sejam apresentados argumentos consistentes para evidente retrocesso social.

Ao analisar alguns pontos da proposta, Costa (2017, p. 38) conclui:

Assim, verifica-se que a PEC, além de ser extremamente injusta com relação às regras de transição trazidas, ao estabelecer uma idade mínima alta, exigir muito mais tempo de contribuição e reduzir drasticamente os valores a serem recebidos por meio de aposentadorias e pensões, acaba por praticamente sepultar, pelo menos da imensa maioria da população brasileira, o direito a uma aposentadoria digna para aqueles que trabalharam, por anos a fio, para o crescimento de nosso país.

Nesse contexto de imprevisibilidade diante da proposta de reforma da previdência, é provável que a maioria dos trabalhadores do país, incluindo a categoria docente das IFES, e os sujeitos desta pesquisa, certamente encontram-se apreensivos por conta de possíveis mudanças que podem afetar direitos já adquiridos referentes à aposentadoria.

A professora Dalva, ao ser questionada sobre como avalia a possibilidade de se aposentar, afirmou que há “coisas” que estão pesando em sua decisão, incluindo as mudanças propostas pelo governo. Demonstrou ainda, preocupação com uma possível perda de direitos já adquiridos:

**[...]essas mudanças do governo, isso é uma coisa que acaba afetando muito a gente, jogando a gente para a aposentadoria. Você fica em uma insegurança enorme do ponto de vista financeiro, de direitos e coisas.**

[...] Então de repente você chega ali e de repente, vai saber, alguém resolve falar que “ah não, agora não vai poder não e agora você vai ter que ficar aí mais 20 anos trabalhando”. Daí sei lá, pode até ser que eu fique muito bem mais 20 anos trabalhando, mas de repente pode ser que não, que eu tenha algum problema de saúde e não aguento ficar mais 20 anos (risos). Então, sei lá, é uma coisa que tá pesando e que tá me dando coragem pra decidir pela aposentadoria sim (PROFESSORA DALVA, grifo nosso).

A Professora Elis ressaltou a insistência de colegas, receosas com os impactos da reforma da previdência, para que ela se aposentasse o quanto antes e assim evitar perdas financeiras. Entretanto, esclarece que dinheiro não é o essencial em sua vida, e que o importante é continuar trabalhando, sentindo-se produtiva, dentro do ambiente de trabalho. A referida professora finaliza sua fala assegurando que não vê a vida sem trabalho.

[...] eu passei por esse ano agora que foi muito difícil porque ia passar a reforma da previdência. Então, assim, para você ver que eu gosto tanto de trabalhar que eu fui quase que empurrada por muitas colegas minhas que se aposentaram e disseram assim para mim “você vai perder muito dinheiro”... eu fiquei tão assim, chocada. Eu não vejo a parte financeira como uma coisa mais importante. Então, eu disse assim para essa pessoa: **“Melhor ficar com pouco dinheiro e bem de saúde ou ficar em casa com esse tal muito dinheiro - que eu não sei nem de onde é esse muito, entre aspas - e deprimida?”** Optei por ficar e a reforma nem passou. Quanta gente correu, quanta gente se desesperou por conta da questão financeira? Não é que não seja importante. **É que eu não vejo a questão financeira como aquilo que move o meu trabalho. O meu trabalho é movido pela vontade que eu tenho de trabalhar, porque eu gosto, entendeu?** [...] Não vai fazer essa reforma só para mim, vai tirar o teu dinheiro, vai tirar sei lá quanto, não interessa, **interessa é que eu estou dentro do ambiente de trabalho, estou produzindo e gosto do que faço.** [...] **Não vejo a vida sem trabalho** (PROFESSORA ELIS, grifo nosso).

Em fevereiro do corrente ano, o ministro da Secretaria de Governo, Carlos Marun, anunciou que a tramitação da reforma da previdência está suspensa no Congresso Nacional. O motivo da suspensão é que a lei brasileira proíbe a aprovação de emendas à Constituição enquanto a intervenção federal no Rio de Janeiro estiver em vigor, o que está previsto para durar até 31 de dezembro de 2018 (AZEVEDO,

2018). Desse modo, até a finalização deste estudo, a reforma continua suspensa pelo Governo Federal.

## 4.2 Sentidos da aposentadoria

A longevidade da população mundial cresceu muito durante o séc. XX e XXI, graças às novas tecnologias e avanços na Medicina. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015), de 1940 a 2015, a expectativa de vida no Brasil passou de 45,5 anos para 75,5 anos, um aumento de 30 anos. Essa mudança demográfica trouxe a aposentadoria como um tema de destaque, principalmente quando se considera o envelhecimento populacional que se acentua rapidamente. Sobressaem-se desde questões referentes à sustentabilidade da previdência pública, até a maneira como o trabalhador se prepara e vivencia todo o processo de aposentadoria.

Nesse contexto, onde a problemática referente à aposentadoria ganha evidência e assume importante dimensão individual, organizacional e nacional, inevitavelmente surge uma questão a ser respondida: Quais sentidos estão atrelados à concepção de aposentadoria? A partir da revisão de literatura realizada, serão apresentadas algumas definições, que caracterizam a aposentadoria como um fenômeno complexo e com diversas consequências.

De acordo com a CF/88, a aposentadoria é entendida como um benefício assegurado pelo órgão da Previdência Social ao cidadão que comprovar determinada idade ou tempo de atividades laborais. Assim, legalmente, o trabalhador tem direito a um afastamento remunerado das obrigações formais do labor.

No dicionário Aurélio da língua portuguesa, Ferreira (2010, p. 56), traz o significado da palavra “aposentar” como: “Conceder reforma ou dispensa de serviço a. Pôr de parte, de lado. Deixar o serviço, ou atividade, ger. com direito a um vencimento”, e define “aposentadoria” enquanto um “Estado de inatividade de funcionário público ou de empresa privada após certo tempo de serviço. Vencimentos ou proventos do aposentado”.

Reconhece-se, assim, a aposentadoria caracterizada como o desligamento de um emprego, um benefício após preenchimento de requisitos exigidos por lei, e que culminaria na assinatura de um documento que formalizaria, a partir daquele momento, um trabalhador aposentado.

Entretanto, além do caráter objetivo supracitado, existe uma dimensão subjetiva que se relaciona ao processo de aposentadoria, que pode ter se iniciado antes ou no momento da formalidade do aposentar-se. Rápido ou lento, prazeroso ou permeado de sofrimento, esse momento diz de algo além do desvincular-se de um exercício profissional, “mas também de um grupo social, de uma carreira e, na medida do possível, de uma identidade construída a partir das experiências no trabalho” (ROESLER, 2014a, p. 54). Desse modo, a aposentadoria representa uma ruptura com o mundo do trabalho, em que o sujeito deixa determinado lugar onde vendeu sua força de trabalho e ocupou um papel social durante anos.

Stucchi (2003, p. 41) afirma que: “A aposentadoria é caracterizada pela saída do mundo do trabalho, pela entrada no mundo doméstico e pela passagem de um mundo de poder para um mundo em que o poder está nas mãos de outros”. Ressalta-se, dessa forma, aposentadoria enquanto um momento de transição, representado por modificações em vários sentidos.

Autores como Zanelli, Silva e Soares (2010) também compreendem a aposentadoria na condição de transição, igual a tantos outros que são vivenciados ao longo da vida, tais como: mudança do estado civil de solteiro para casado; conclusão de um curso superior para atuar no mundo do trabalho, entre outros. Sendo assim entendida, a aposentadoria pode oferecer oportunidades de desenvolvimento pessoal, desde que haja a possibilidade de reflexões e orientação prévia. Do contrário, assumir a condição de forma abrupta, “potencializa a ocorrência de problemas na estrutura social e consequentes implicações no plano de vida pessoal” (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 33).

A aposentadoria, segundo França et al. (2013), deve ser entendida enquanto um processo multideterminado e não um momento pontual. Envolve uma tomada de decisão que implica na necessidade de uma reestruturação em relação a um tempo que era dedicado ao trabalho, e sua substituição progressiva por outras atividades, sejam elas familiares, culturais, de lazer, entre outras.

A referência da aposentadoria como fenômeno recente historicamente está presente em Santos (1990). Para a autora, este é um direito adquirido pelos trabalhadores na sociedade industrial, que envolve em seu processo diversas modificações que marcam a vida do sujeito que o vivencia. E, ainda, segundo sua afirmação “a aposentadoria significa, no mínimo um momento de mudança concreta

e real na vida dos sujeitos. Ela é a interrupção de um certo ritmo de vida que durou quase quarenta anos” (SANTOS, 1990, p. 11).

A aposentadoria em uma sociedade capitalista, que idolatra o trabalho e a produção, é frequentemente associada à perda de sentido de vida. Há pessoas que têm o trabalho como atividade principal em suas vidas, aqueles cujo papel profissional é a única forma de engajamento social. Porém, existem sujeitos que, além do trabalho possuem outras fontes de engajamento social, e que certamente possuirão outras atividades para investir após aposentadoria para redefinir sua identidade social (SANTOS, 1990). Se no nível social a aposentaria significa fim da capacidade produtiva, no nível individual podem surgir preocupações referentes ao envelhecer, cada vez mais evidente, além da proximidade da morte.

Bressan et al. (2012a, p. 202) afirmam que o processo de aposentadoria “representa a maior transição na vida das pessoas adultas e que ainda está associado à perda do trabalho”. As autoras também destacam que a saída do trabalho produtivo para o ambiente doméstico demanda diversas modificações que marcam a vida do sujeito que as experiencia.

Uma dessas modificações diz respeito à necessidade de uma reorganização espacial e temporal que a aposentadoria demanda. O sujeito que, durante vários anos, dividiu seu tempo entre trabalho e não trabalho, de repente se depara somente com a segunda possibilidade.

Sobre esse momento, Santos (1990, p. 24) assegura que:

Nos estudos sobre esse tema, pode-se constatar duas imagens que se opõem. De um lado, existe a imagem da aposentadoria-reposo, a aposentadoria-feliz, a libertação do trabalho. Por outro, existe a aposentadoria-vazio, a aposentadoria-solidão. Esses dois modos de viver a aposentadoria remetem ao modo de viver o trabalho e o lazer.

Não é difícil perceber que o processo de aposentadoria pode, sim, levar os sujeitos que o vivenciam a experimentar sentimentos ambivalentes: euforia, felicidade, expectativa em relação a como usufruir o tempo livre; angústia, ansiedade e dúvidas em como lidar com uma rotina sem as obrigações do trabalho.

Zanelli, Silva e Tordera (2013, p. 645), em relação às consequências da aposentadoria, pontuam que:

Além da análise que, como ocorre para muitos, fica restrita ao plano econômico, tanto no nível pessoal como no societário e político-institucional, a aposentadoria tem consequências que atingem a dimensão psicossocial, incluindo cônjuges e demais familiares, relações com amigos e com a comunidade e tantos outros aspectos.

Algumas pessoas visualizam a aposentadoria positivamente, com esperanças de proporcionar mais qualidade às relações familiares e conjugais, possibilidades de viagens e de lazer. Percebem esse momento como o resultado de uma vida de dedicação e realização pessoal, como um descanso merecido após a evolução de uma carreira (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Contudo, quando tal momento se aproxima, surgem os temores e as incertezas se fazem cada vez mais presentes. A possibilidade de não estar mais em atividade, de se tornar um inativo<sup>8</sup>, gera inúmeras dúvidas e até mesmo sentimento de desesperança quanto ao futuro.

Convém deixar claro que a adaptação do trabalhador ao processo de aposentadoria dependerá do tipo (se voluntária, compulsória, por invalidez, especial), do significado desta para o trabalhador, do sentido atribuído ao seu trabalho, das perspectivas e limitações em relação ao envelhecimento e das possibilidades de utilização do tempo no não trabalho. Trata-se, antes de tudo, de uma vivência singular, em que a maneira como é encarada depende do lugar que o trabalho ocupa em suas vidas, da maneira como representa para cada indivíduo. Isso pode facilitar a passagem para uma outra etapa da vida ou, por si só, dificultá-la.

Algumas pesquisas realizadas, e que fazem parte da revisão de literatura sobre a temática da aposentadoria e trabalho docente, trazem pontos importantes para reflexão, os quais serão discorridos a seguir.

Varela (2013) teve, como objetivo geral de sua pesquisa, compreender o significado do trabalho e da aposentadoria na percepção de docentes (ativos em transição e já aposentados) de uma instituição federal de ensino.

No que se refere ao significado do trabalho, a pesquisadora verificou a predominância da centralidade do trabalho na vida dos professores entrevistados. Em relação aos fatores que os mantêm em atividade, os resultados apresentados referem-se às seguintes motivações: a missão que a docência propicia, sentimentos de gratificação e produtividade com seu trabalho, incertezas quanto ao momento mais

---

<sup>8</sup> Na instituição pesquisada, o servidor, enquanto servidor público federal, ao se aposentar deixa de ser um servidor ativo e é incluído na categoria dos servidores inativos.

adequado para tomar a decisão, preocupações relacionadas à questão financeira, assim como satisfação e realização para com suas atividades laborais.

Os docentes em transição, entrevistados por Varela (2013), imaginam que a aposentadoria será um momento: de tranquilidade; de muita atividade (profissional e/ou voluntária); de viagens e dedicação a outras esferas da vida. Apontaram ainda angústia em relação à utilização do tempo livre, receio em relação à inatividade e necessidade de se prepararem para o processo.

No que se refere aos possíveis ganhos advindos com a aposentadoria, os docentes em transição relataram a liberdade (ter mais tempo para si), e melhor qualidade de vida (expectativa de realizar outras atividades que lhes proporcione prazer). Em relação às perdas, apesar de terem mencionado a perda financeira, esta não pareceu ser tão relevante se comparada aos ganhos.

Moreira (2011), em pesquisa realizada com professores universitários com mais de 60 anos que continuam trabalhando, buscou desvendar os conceitos e imaginários relativos à velhice, ao trabalho e à aposentadoria. Concluiu que, para os docentes pesquisados, o trabalho é tido como central, assim, “manter o vínculo empregatício oferece diversos ganhos: mantém uma situação de valor, a condição de trabalhador, afasta os fantasmas de perdas e limitações da velhice e permite articular aposentadoria com a continuidade do vínculo empregatício” (MOREIRA, 2011, p. 549).

É interessante ressaltar que, para os participantes da referida pesquisa, a atividade profissional é fonte de prazer e reconhecimento, pois ainda estão inseridos e contribuindo para a sociedade, o que faz com que optem por continuarem trabalhando. Para um dos entrevistados, dar aula é um presente divino, e prosseguir trabalhando significa “continuar progredindo, aprendendo” (MOREIRA, 2011, p. 547).

No mesmo estudo, a aposentadoria apareceu associada à velhice e a sentimentos negativos de incapacidade e inutilidade. A autora concluiu, a partir do relato dos entrevistados, que parar de trabalhar seria o mesmo que perder a identidade. Sendo assim, a aposentadoria enquanto não trabalho, representaria uma passagem para a solidão e o tédio.

Bressan et al. (2012b) realizaram estudo com servidores públicos federais, docentes e técnico-administrativos, com o objetivo de analisar as percepções destes sobre o trabalho e o processo de aposentadoria. Concluíram que a relação dos sujeitos pesquisados com o trabalho é predominantemente positiva, por este propiciar

sustento, relações interpessoais, oportunidades de desenvolvimento e realização pessoal e profissional.

Outra característica importante dos entrevistados foi o lugar central do trabalho em suas vidas, o que certamente tende a tornar o processo de aposentadoria difícil, “isso porque envolve principalmente dificuldades emocionais perante a significação subjetiva positiva apresentada pelos entrevistados e o vínculo emocional, demonstrando satisfação e envolvimento com o trabalho e a organização” (BRESSAN et al., 2012b, p. 246).

Juvenal et al. (2015), por sua vez, realizaram pesquisa com docentes de escolas públicas em situação de pré-aposentadoria. Ressaltou-se a centralidade do trabalho na fala dos entrevistados, pois para eles o trabalho, além de prover sustento, realização pessoal e profissional, proporciona dignidade e sentido de vida. Outro aspecto interessante da aludida pesquisa revela que os professores referiram-se ao local de trabalho com sentimento de pertença, como algo particular, uma segunda casa, local de aprendizado tanto dos alunos quanto dos professores. Esta significação do contexto laboral poderia, então, dificultar o momento da aposentadoria, por conta do desvincilhamento de um local de grande significância.

Para os docentes entrevistados, inicialmente, a aposentadoria seria uma consequência do dever cumprido, após anos dedicados à educação, e apontaram como possíveis ganhos advindos desta: mais tempo para dedicar à família e tempo livre para desenvolver novas atividades. Posteriormente, no decorrer das entrevistas, a redução salarial foi apontada como ponto negativo associado à aposentadoria e motivo de angústias e incertezas.

Em pesquisa realizada com docentes universitários aposentados que permanecem em atividade, Roesler (2014b, p. 11) confirmou a centralidade do trabalho na vida de seus entrevistados, pois o mesmo é “fonte de satisfação, de reconhecimento e de realização, envolvendo aspectos sociais, econômicos, políticos, culturais e psicológicos, justificando deste modo, sua permanência no ambiente universitário”. O objetivo do estudo foi compreender por que esses profissionais continuam em suas atividades laborais submetidos a cobranças por produtividade, se já poderiam estar livres para utilizar seu tempo de outra forma.

Uma das professoras entrevistadas da referida pesquisa ressaltou não ter interesse em se afastar da universidade, pois considera que o ato de ensinar e o contato com os alunos são fundamentais em sua vida, e pontuou: “Ficar em casa sem

sair para o trabalho seria tombar numa espécie de solidão, um silêncio, sobretudo” (ROESLER, 2014b, p. 4). Sobre o processo de aposentadoria de intelectuais, a referida entrevistada acrescentou: “Alguns jamais se aposentam! Quanto mais intelectual, menos se aposenta, no sentido de parar tudo” (ROESLER, 2014b, p. 5).

Outro docente, ao ser questionado sobre sua permanência no ambiente acadêmico, justificou: “Parar de trabalhar por que se me sinto muito bem? [...] Minhas capacidades intelectuais continuam intactas e tenho muito a dizer ainda [...] Sinto necessidade desse contato que é dado pelo trabalho” (ROESLER, 2014b, p. 6).

É perceptível no discurso de alguns dos entrevistados na referida pesquisa, a visibilidade e, principalmente, o prazer encontrado no desenvolvimento das atividades laborais. Roesler (2014b) afirma, ainda, que o compromisso com a rotina de trabalho lhes permite existir socialmente, serem vistos e reconhecidos, expor suas ideias, argumentos, e contribuir com produção de literatura, pesquisas, projetos, entre outros.

As pesquisas realizadas por Varela (2013), Moreira (2011), Bressan et al. (2012b), Juvenal et al. (2015) e Roesler (2014b) apresentam pontos que corroboram com o processo vivenciado pelos professores deste presente estudo, no que se refere ao sentido da aposentadoria. Tais pontos se referem a angústias, incertezas, ganhos e perdas relacionadas não só ao aposentar-se, mas a particularidades da categoria docente.

Dessa forma, conhecendo algumas das pesquisas que relacionaram a temática da aposentadoria e a categoria docente, em seguida são analisadas as entrevistas realizadas nesta pesquisa, buscando verificar o sentido da aposentadoria e identificar os aspectos que prolongam a permanência dos docentes entrevistados em atividade.

#### **4.3 Sentidos da aposentadoria para docentes de uma IFES**

A noção de aposentadoria varia bastante, uma vez que esta possui vários sentidos e possibilidades, portanto, não há como apresentar uma definição única que a abranja em sua totalidade. Os sentidos atribuídos à aposentadoria pelos docentes entrevistados, envolveram possíveis perdas e ganhos que os mesmos reconhecem diante da proximidade de desvinculação do trabalho dentro da universidade.

O professor Antônio diz que nunca pensou em aposentar-se, porque no entendimento dele, a aposentadoria é como, por exemplo, mudar de emprego, algo cíclico: encerra aqui, continua mais adiante.

**Eu nunca pensei nessa coisa.** Porque a gente pensa muito aposentadoria como algo que para, aí vai gastar o dinheiro que você ganha sem trabalhar. Eu não me vejo nessa condição. [...] **Mas eu não vejo aposentadoria como algo que vai me prender, estático, deixar parado. Aposentadoria pra mim é só você mudar de emprego.** Recentemente eu falei pra um colega, ele deu o cargo, ele se despediu, mandou uma mensagem se despedindo, eu disse “olha, o homem é como vento, ele não se despede, só muda de direção”. Eu penso muito nisso. **Aposentou da UFMA, terminou meu ciclo na UFMA, vou para outro lugar** (PROFESSOR ANTÔNIO, grifo nosso).

A respeito dessa continuidade, ele afirma estar em “plenas condições de continuar trabalhando” e cogita a possibilidade de lecionar em outras faculdades, em sua área de atuação. Reforçando, novamente, o desejo de continuar trabalhando após a aposentadoria.

[...] pela minha titulação, hoje não seria difícil arranjar emprego no CEUMA, na FAMA, que agora é Pitágoras, nas outras universidades, nos cursos de pós-graduação que têm hoje, aqui em São Luís tem muitos da iniciativa privada. [...] são ideias que surgem, mas **a relação aposentar aqui e parar não. A minha ideia é me aposentar e continuar trabalhando, pelo menos eu me sinto bastante disposto** (PROFESSOR ANTÔNIO, grifo nosso).

Reforçando a fala do entrevistado, Moreira (2011) considera que, manter o vínculo empregatício após a aposentadoria traz diversos ganhos para o sujeito, tais como: manter a condição de trabalhador, tão valorizada na sociedade, e afastar os fantasmas de perdas e limitações relacionados à velhice.

Ratificação essa encontrada em Krawulski et al. (2017) por entenderem o trabalho docente como um exercício profissional em que a aposentadoria pode não corresponder ao desligamento das atividades e encerramento definitivo da carreira. As autoras apontam alguns aspectos que motivam docentes do magistério superior a permanecerem no trabalho, como: “o reconhecimento alcançado, o status construído, a vinculação a agências de fomento e/ou grupos de pesquisa ou mesmo o desejo de continuidade” (KRAWULSKI et al. 2017, p. 57), associados a uma dependência emocional gerada pelo trabalho realizado.

Na entrevista realizada com a professora Francisca, esta também afirma que não entende a aposentadoria como parar de trabalhar. Compreende o desvincular-se do trabalho atual como possibilidade de continuar atuando como

voluntária na mesma instituição, ou atuar em outras faculdades e ganhar mais, aumentar sua renda.

[...] **me aposentar pra não trabalhar mais, nem pensar!** [...] essa possibilidade assim de me aposentar mesmo para ficar em casa (risos) sem trabalhar, isso não passa pela minha cabeça, **se eu me aposentar é pra continuar aqui: em primeiro lugar na pós**, como tem vários, que tão já na compulsória, que já se aposentaram pela compulsória e continuam aqui, e **além disso, o máximo que eu podia pensar era trabalhar numa instituição privada pra ganhar mais**, pra ter um salário mais folgado, digamos assim, agora pensar em ganhar também um pouco melhor, ganhar dinheiro (PROFESSORA FRANCISCA, grifo nosso).

As questões que envolvem o afastamento do trabalho são complexas, contudo, percebe-se que mesmo diante de conflitos da categoria docente, a professora avalia seu trabalho como positivo, tanto que cogita a possibilidade de continuar trabalhando, para também ganhar mais.

Krawulski et al. (2017) apontam que muitos docentes têm optado por permanecerem trabalhando na mesma instituição após a aposentadoria. Na maioria dos casos a permanência do docente é formalizada por meio de trabalho voluntário, com termo de adesão devidamente assinado.

As mencionadas autoras desenvolveram estudo com oito professores aposentados que permanecem em atividade profissional na Universidade Federal de Santa Catarina, buscando conhecer quais fatores influenciaram na decisão. Os resultados encontrados sugeriram que a continuidade do exercício profissional se configura como recurso de transição importante para o desligamento definitivo do trabalho docente na instituição, uma vez que os professores possuíam profundo envolvimento com o cotidiano da universidade.

Sobre a docência voluntária na aposentadoria, concluem:

A docência voluntária, após a aposentadoria, caracteriza-se como uma estratégia de continuidade dos padrões de comportamento com os quais os sujeitos estavam acostumados, o que gera sentimento de segurança e reconhecimento de si pela manutenção de uma identidade construída no/pelo trabalho (KRAWULSKI et al., 2017, p. 64).

Desse modo, continuar no trabalho pode ser necessário para que a professora Francisca realize a transição para a aposentadoria com mais tranquilidade, e tenha uma oportunidade para se relacionar equilibradamente com o trabalho, família e atividades voltadas ao lazer, antes do afastamento definitivo do labor.

A professora Dalva, em seu depoimento, enfatiza a liberdade que a aposentadoria possibilita, no que se refere “à parte chata do trabalho”, que ela exemplifica como as reuniões de departamento que deve participar. Planeja, no entanto, como pode continuar vinculada à pós-graduação, através de orientação de alunos e oferecimento de cursos.

Então o que eu estou pensando, criando os mecanismos aí, pensando em alguns cursos em algumas coisas que eu estou montando, para oferecer depois que eu solicitar a aposentadoria, para ficar oferecendo, porque eu vou manter um vínculo com a pós, eu vou ter orientandos que não vão ter defendido ainda. Então eu não vou parar totalmente, pelo menos não com a pós, eu vou manter o vínculo até o meu orientando terminar totalmente, de doutorado. Mas... não sei. É bem estranho isso né? Mas eu tô pensando nisso, tem uns cursos que eu penso em oferecer, como módulos e que eu posso oferecer em qualquer curso de pós-graduação, independente de eu estar vinculada ou não para não ter atividade.

[...] tem a parte chata no trabalho né, tem a parte chata, tem as reuniões, agora tem uma reunião de departamento. Isso é uma chatice, então “ah que bom, vou me livrar disso”. Isso aí eu não quero! (PROFESSORA DALVA).

Já o professor Caetano reconhece que a aposentadoria eliminaria boa parte dos aspectos estressores atuais de sua vida (questões burocráticas e outros compromissos que envolvem a categoria docente).

**Eu reconheço que eliminaria uma boa carga de estímulos estressores.**

[...] Os horários, tem compromisso com uma turma, depois com outra. Eu preparo uma aula, eu preparo uma prova, eu corrijo. Então essas coisas eu confesso pra você que seria um alívio, e tem a questão burocrática também de ser professor, algumas burocracias considero inconvenientes, embora necessárias. [...] Então seria um tempo importante eu me liberar, entre aspas, daquilo que é uma burocracia, que me incomoda um pouco e ter mais disponibilidade de fazer outras coisas que me trazem mais prazer. Nessa saída abre essa perspectiva. Uma coisa é estar dentro de sala de aula fazendo aquilo que pra mim é prazeroso, outra coisa é estar vinculado a uma burocracia que é necessária, obrigatória (PROFESSOR CAETANO).

A liberdade das obrigações relacionadas ao trabalho (reuniões, horários, preparação de aulas, elaboração, aplicação e correção de provas, entre outros), pode ser considerado um ganho ocasionado pela aposentadoria. Assim, o trabalhador fica com tempo livre para se dedicar a outras atividades que gosta de fazer, sem a responsabilidade que o cotidiano laboral implica.

Ao analisar os efeitos positivos trazidos pela aposentadoria, Medeiros (2017) aponta que esta pode proporcionar mais qualidade de vida, uma vez que o

aposentado não vai precisar cumprir horários, enfrentar o trânsito, se sentir preso a obrigações profissionais, entre outros.

O professor Gilberto, neste estudo, visualiza a aposentadoria como a possibilidade de ocupar o tempo com outras atividades, como curso de línguas e dedicar-se mais aos esportes.

[...] o que é que eu imagino, ficar sem fazer nada aqui vou ter que conseguir fazer uma outra atividade, né, fazer um curso de línguas, ou aumentar mais o ritmo das atividades de esporte essas coisas, não sei como seria. Faço uma análise assim pensando como poderia ser mas não tenho uma certeza (PROFESSOR GILBERTO).

Sobre a questão de como utilizar bem o tempo livre, a professora Dalva, por sua vez, planeja ocupar esse, após a aposentadoria, mas ainda não tem certeza se será preenchido com atividades relacionadas à docência ou não. “[...] acho que quando eu me aposentar talvez procure algo para fazer, ainda dentro da profissão, não sei, vou pensar” (PROFESSORA DALVA).

O receio de desacelerar se faz presente na fala da professora Helena, mais precisamente pela diminuição do ritmo de vida e suas possíveis implicações.

**Eu tenho receio disso, porque a minha vida sempre foi muito ocupada em termos de tempo.** [...] Eu vivo em conflito, é um conflito interior tanto que eu me sinto bem aqui dentro, com toda essa vida agitada que eu tenho até diminuído, mas eu não consigo pensar em parar. Então pensar em me aposentar. Eu quero ir caminhando, deixar isso acontecer (PROFESSORA HELENA).

De acordo com França (2008), aquele que concentra sua vida somente no trabalho, terá um grande desafio em administrar o tempo livre após a aposentadoria. Em contrapartida, para os indivíduos que mantiveram uma rotina mais diversificada, buscando equilibrar a vida social e o labor, a aposentadoria pode significar uma continuidade do que faziam e a oportunidade de priorizar as atividades e relacionamentos prazerosos.

Assim, dedicar-se demasiadamente ao trabalho e abdicar de tempo para as relações familiares, sociais e atividades voltadas ao lazer, pode contribuir para que muitos trabalhadores se sintam ansiosos e com receio de não conseguirem preencher o tempo livre.

A importância que os docentes atribuem aos ganhos e perdas vinculados à aposentadoria, colaborarão para atitudes positivas ou negativas frente à transição por

ela representada. No tópico seguinte, são apresentados os aspectos que levam os docentes, sujeitos desta pesquisa, à permanência em atividade.

#### **4.4 Aspectos que prolongam a permanência em atividade**

A decisão de o sujeito permanecer ou desligar-se de seu vínculo empregatício é um processo, assim como outros momentos de transição na vida humana e, segundo Roesler (2014 a, p. 80), este deve “ser compreendido no movimento dialético de um ser em direção ao futuro, de lançar-se para um horizonte desconhecido, de possibilidades [...] ainda não experimentadas”. Trata-se de uma decisão que envolve a singularidade de cada docente, o sentido de seu trabalho, o sentido da aposentadoria, e o contexto sócio-histórico em que estão inseridos.

França et al. (2013) reconhecem que as várias representações relacionadas à aposentadoria - momento de maior liberdade, desengajamento, período de desvalia, perda de status, sentimento de inutilidade, perda financeira, entre outros -, levam a diferentes posicionamentos das pessoas e, conseqüentemente, à decisão de continuar ou não no labor.

A decisão de se aposentar ou se manter em atividade pode deixar os trabalhadores confusos, isso porque muitos se identificam com seu trabalho, com a instituição e com as relações sociais que ali são vivenciadas. Outros, apesar de almejarem se aposentar, querem continuar com alguma atividade profissional (FRANÇA, 2002).

Buscou-se identificar os aspectos apontados pelos docentes entrevistados como relevantes para permanência em atividade. Foram mencionados vários motivos que os fazem continuar trabalhando, mesmo já tendo completado os requisitos para a aposentadoria. Dos oito entrevistados, três apresentaram preocupação com a questão financeira após a aposentadoria.

O professor Gilberto enfatizou que um dos motivos que pesam para continuar em atividade é a questão financeira, por envolver perdas salariais, inclusive com a retirada do abono de permanência. Além disso, refere satisfação em participar de projetos de pesquisa de seu departamento, atividade que, com a efetivação da aposentadoria, não poderia mais desenvolver, nem receber bolsa, o que afirmaria “fazer falta”, uma vez que ainda paga pensão alimentícia:

[...] são várias coisas por que eu ainda não pedi, uma é a questão financeira, outra é a questão da participação nos projetos de pesquisa, porque tem a parte de satisfação mesmo pessoal de tá fazendo, como tem também a parte financeira, a gente recebe bolsa por participação nesses projetos, uma coisa que eu não iria mais poder fazer porque não teria mais vínculo com a instituição. [...] Eu já fiz uma simulação lá na DDD, eu perco hoje, dá 14,4%, porque eu perderia o abono de permanência, eu perderia aquele auxílio alimentação que vem no contracheque da gente, acho que só (PROFESSOR GILBERTO).

A professora Francisca, dentre outros aspectos que são apresentados mais adiante, também revela preocupação com a perda do valor recebido com o abono permanência quando se aposentar.

[...] tem o fator também, que eu recebo abono permanência, que se eu sair daqui e não trabalhar mais, vai reduzir pelo menos 1.600 reais no meu salário, que já tá apertado, imagina tirando 1.600 reais, parece pouco, mas fará falta, né? (PROFESSORA FRANCISCA).

A apreensão decorrente das perdas financeiras advindas da aposentadoria, também estão presentes no argumento do professor Caetano.

Há perdas salariais também, por exemplo, abono permanência, poder ter me aposentado e não ter me aposentado, é uma perda efetiva. Então eu tenho que imaginar o meu plano de gestão financeira e tenho que levar em conta como eu faço para compensar isso. Então eu teria que reorganizar a minha vida, do ponto de vista do planejamento financeiro, pra que eu não sofra esse impacto da perda que eu teria. Além do que perde também auxílio alimentação e, somando, é uma perda significativa (PROFESSOR CAETANO).

Interessante pontuar que o docente, após ter afirmado não poder ignorar a perda financeira e que necessita planejar a transição, pois as contas continuam chegando da mesma maneira, complementa sua fala, assegurando que encontraria maneiras de compensar essa situação, em uma evidente contradição percebida no seu discurso.

Amanhã se eu quiser eu saio, eu entro com o pedido e eu saio, só que no outro mês as contas chegam do mesmo jeito. Então eu tenho que pensar isso, planejar essa transição. Eu tenho como fazer? Tenho. Mesmo na atuação como X, tem outras maneiras de compensar. Mas isso não foi decisivo ainda, **não é isso que me prende, a hora que eu quiser eu consigo superar a perda financeira de outra maneira.** Então, por enquanto, eu tô, como se diz no popular, no “banho-maria” em relação a essa decisão (PROFESSOR CAETANO, grifo nosso).

A questão financeira tem grande relevância no momento da aposentadoria, e conforme relatam Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 99) pode levar o trabalhador a

retardar essa decisão. “Em alguns casos, a aposentadoria diminui o rendimento mensal, e isto leva as pessoas a se angustiarem por não saberem como enfrentar tal situação”.

Medeiros (2017) complementa dizendo que muitas pessoas não se aposentam quando podem, pois não conseguiram se organizar financeiramente e ainda possuem despesas muito altas, como pensão alimentícia, empréstimos bancários, entre outros.

Embora tenha sido encontrada a preocupação referente à perda financeira nos docentes supracitados, destaca-se que somente o professor Gilberto apresentou essa perda como determinante em sua decisão. Os outros dois docentes, Caetano e Francisca, apresentaram diferentes aspectos que os fazem prorrogar a decisão de aposentar-se.

O professor Caetano, quando questionado sobre o que, além da questão financeira, o leva a continuar trabalhando, complementa revelando que seu trabalho além de significativo, é fonte de prazer.

**Mais a motivação de fazer o que eu faço, mais nada.** Na hora que eu equacionar isso, me sentir seguro e confortável, eu farei sem arrependimento, mas por hora não é o que eu sinto, que seja o momento e tal, então eu tô adiando um pouco. [...] esse tempo que eu já falei que eu tô a mais é uma questão de entender que não tem sentido pra mim deixar de fazer alguma coisa que seja significativa, que seja algo que me traz uma compensação no sentido de prazer (PROFESSOR CAETANO, grifo nosso).

Em seguida, o professor complementa: “**Eu valorizo tanto aquilo que eu faço que é uma das razões principais, senão a razão principal, de eu não ter me aposentado.** Porque bastava eu me aposentar, eu tenho todos os direitos adquiridos há sete anos, bastava eu sair” (PROFESSOR CAETANO, grifo nosso).

Outra questão que surgiu na fala da professora Francisca, como relevante em sua decisão de não se aposentar no momento, e que é interessante ressaltar, foi a proximidade em chegar “ao topo” de sua carreira docente.

Eu, falta apenas, **em janeiro passar para associado IV e logo depois Titular, acho que tô muito nova para abrir mão de chegar ao topo da carreira,** meu marido mesmo me incentiva e me desestimula de me aposentar, porque o ideal seria, com a idade que eu tô, e **com o gás que eu tenho, e com o prazer que eu ainda tenho em trabalhar, né, eu conseguir chegar no topo, seria um coroamento da minha carreira,** né? (PROFESSORA FRANCISCA, grifo nosso).

A progressão nas carreiras do magistério federal consiste na passagem do servidor docente para o nível de vencimento imediatamente superior, dentro de uma mesma classe. Já a promoção refere-se à passagem do servidor de uma classe para outra subsequente. As classes do magistério superior obedecem à seguinte sequência: Professor Auxiliar, Professor Assistente, Professor Adjunto, Professor Associado e Professor Titular. Cada classe possui quatro níveis de vencimento, com exceção da classe de Professor Titular, que possui nível único e é considerada o topo da carreira acadêmica. Para concessão da promoção é observado o interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses no último nível de cada classe antecedente àquela para a qual se dará a promoção e, ainda, várias outras condições (BORGES, 2013).

Além da perda do abono permanência e do desejo de progredir academicamente, a professora Francisca, com 54 anos de idade e 32 anos de atuação na IFES, considera estar muito nova para se aposentar. Assegura ainda que seu trabalho é fonte de prazer e realização.

[...] eu tô muito nova, eu acho que o trabalho ia me fazer falta, porque hoje em dia é uma fonte de prazer, de realização, preenche meu tempo, minha vida, é uma dimensão importante da minha vida, o trabalho, né, me mantém articulada com as pessoas, tendo uma rotina e tal, então isso é muito importante, eu acho que tô muito nova para me aposentar (PROFESSORA FRANCISCA).

Peixoto (2003, p. 74) afirma que, apoiada na idade biológica ou no tempo de serviço, a aposentadoria atribui o status de inativo para indivíduos ainda produtivos. Assim, a aposentadoria “simboliza a perda de um papel social fundamental - o de indivíduo produtivo - passando a ser sintoma social de envelhecimento”.

Outra docente que apresentou o quesito idade como algo que pesa em sua decisão de aposentar-se foi Beatriz. A professora afirmou não ter idade para desligar-se do trabalho, e trouxe ainda a possibilidade de morrer em decorrência de tristeza profunda, caso se aposente agora, pois ainda precisa trabalhar.

[...] eu não tenho nem 60 anos, então sob o ponto de vista técnico e psicológico **eu não tenho ainda idade pra parar. Se eu parar eu vou morrer. Vou morrer porque eu vou definhar, a minha alma vai entrar em uma tristeza profunda, então eu preciso trabalhar.** [...] Pra mim, sob o ponto de vista técnico e psicológico, eu me acho muito jovem ainda pra deixar de trabalhar, mas ficar até 80, 85, aí já é abusar da sorte, aí eu já não quero isso pra mim. Mas até os 65 anos eu não posso deixar de trabalhar pela questão da subjetividade do sujeito, isso é necessário (PROFESSORA BEATRIZ, grifo nosso).

Ela continua, então, afirmando que a aposentadoria está em seu planejamento, mas que ainda precisa de um tempo, do ponto de vista psicológico, para de fato tomar essa decisão.

[...] Então o tempo que eu preciso, do ponto de vista psicológico, são uns quatro ou cinco anos, é o tempo que o país precisa pra se “rearrumar”. A gente tem perdas quando a gente sai da UFMA, tem muitas perdas. Aí quando você olha pra trás você ajudou a família toda e se esqueceu de se preparar para a sua velhice.

A decisão de se aposentar demanda que um planejamento, em diversos aspectos, seja realizado. Trata-se de uma transição que necessita ser bem compreendida e avaliada, a fim de evitar possíveis complicações (depressão, por exemplo) quando, de fato, o afastamento do trabalho se concretizar.

Santos (1990, p. 24) reconhece que a aposentadoria, enquanto encerramento da atividade principal realizada pelo sujeito, pode ser confundida com o fim da vida. “A inatividade pode ser sinônimo de vazio e ser, assim ligada à ideia da morte”. Assim, percebe-se que a professora Beatriz, por sentir-se produtiva, revela angústia, associando o fim da vida profissional com o provável fim de sua vida.

A necessidade de desacelerar e preparar-se para a velhice/aposentadoria compareceu na fala da professora. Inclusive revelou que estava prestes a se aposentar quando participou do programa de Preparação Para a Aposentadoria (PPA) da universidade, e decidiu prorrogar sua decisão.

[...] O que eu aprendi nesse curso? **Que se você quer se aposentar, você precisa desacelerar.** A família toda que você tinha nas costas você tem que ir soltando galho por galho. Toda família tem um forte economicamente e eu exerci esse papel lá em casa. [...] eu disse lá no curso que eu ia trabalhar em uma universidade privada, eles me aconselharam a passar esse momento de crise aqui mesmo, porque lá eu iria trabalhar feito uma condenada e eu vi que eles estavam com a razão (PROFESSORA BEATRIZ, grifo nosso).

A referida professora também destaca que precisa planejar melhor o afastamento do trabalho, uma vez que oferece ajuda financeira a vários parentes. Consoante França (2012), as atitudes diante da aposentadoria são bastante influenciadas pelos relacionamentos familiares. Há no Brasil, geralmente, uma dependência familiar muito forte, percebida na responsabilidade econômica que muitos idosos carregam em relação aos seus parentes. Assim, os “trabalhadores precisam ser orientados para planejar sua independência econômica na

aposentadoria e o quanto de fato será necessário para o bem-estar nessa fase”. (FRANÇA, 2012, p. 37).

De acordo com Stucchi (2003), os PPAs objetivam preparar os trabalhadores para uma nova etapa da vida e devem abordar, entre outros aspectos, o planejamento do momento adequado para o abandono da vida produtiva na empresa. Ainda sobre a importância de preparação e planejamento para a aposentadoria, a autora conclui:

Os PPAs enfatizam a ideia de que a aposentadoria, momento potencialmente perigoso para o equilíbrio individual, deve ser antecedido por uma preparação, que garantiria a satisfação pessoal nesse momento da vida. [...] A preparação para a satisfação pessoal inclui a capacidade de fazer um planejamento racional para a nova vida através de uma programação de saúde física e mental, uma programação financeira e uma programação familiar: se um desses aspectos escapar ao controle, corre-se o risco de fracassar na nova experiência (STUCCHI, 2003, p. 45).

A UFMA oferece um curso de PPA nomeado “Rumos e oportunidades no pós-carreira”, elaborado pelo Serviço de Promoção à Qualidade de Vida, e que possui como objetivo “apresentar ao servidor condições para refletir acerca do seu processo de aposentaria, ao evidenciar seus direitos, benefícios e meios para ocupar-se após o seu tempo de contribuição” (PROJETO RUMOS E OPORTUNIDADES NO PÓS-CARREIRA, 2018).

Contudo, apesar da importância dos PPAs, somente a professora Beatriz afirmou ter participado. Outra docente (Francisca), desconheceu do que se tratava. Três afirmaram ter interesse em participar, mas apontaram alguns empecilhos, quando questionados se já haviam participado do programa oferecido pela instituição.

Tem sempre alguma coisa que vem no e-mail convidando, aí eu disse “não, não, não tô pensando”, aí eu vou deixando um pouquinho mais, mas eu vou fazer, eu acho que é interessante fazer eu acho que com certeza você precisa se preparar (PROFESSORA ELIS).

Nunca participei, eu recebo muitas mensagens, mas eu nunca fui lá. Eu tenho interesse, mas falta tempo, eu deixo para depois, mas já tive vontade (PROFESSORA HELENA).

Ainda não... no ano passado, acho que ano passado teve, mas coincidia com horários que eu tava sempre em aula, eu não me inscrevi, não participei (PROFESSOR GILBERTO).

A professora Dalva disse que “nem sabia que existia” PPA, e ao ser questionada se nunca recebeu um convite ou *e-mail*, respondeu: “Se recebi deletei

sem nem ler. Nem vi o que era. Tem qualquer coisa, mas **eu vi aposentadoria, deletei, achei que não me interessava**, nem dei conta do que era (PROFESSORA DALVA, grifo nosso).

França (2002) afirma que a decisão do momento da aposentadoria depende também de como o pré-aposentado percebe sua condição de saúde. Professora Elis (65 anos), quando questionada sobre como avalia a possibilidade de aposentar-se, diz que sua saúde geral está boa para trabalhar por mais três ou quatro anos.

Eu pretendo me aposentar daqui a três ou quatro anos, mas se passar para 75 eu vou aos 70, sair com 70, porque 70 tem aquela coisa de que você é colocado para a rua. Eu ainda acho que eu vou aos 70, vou sim. Tem é uma questão de você ver qual é a sua qualidade de vida. Eu gozo de boa saúde, estou com esse problema de ossos, a gente resolve com fisioterapia, mas dizer assim “tô louca para me livrar do meu trabalho”, de jeito nenhum! Não vejo caminho por esse lado aí, de jeito nenhum (PROFESSORA ELIS).

Sobre o que a faz continuar em atividade, a professora é incisiva:

**O prazer que eu tenho pelo trabalho.** Ele me causa prazer, ele me causa, assim... uma dinâmica de vida. Eu não me vejo assim “Ah eu não vou trabalhar hoje, eu vou ficar em casa”. Eu fui hoje toda doente, toda arrebatada, peguei uma chuva louca e tava lá, entendeu? eu podia não ter ido, mas eu fui e assim me dá muito prazer, **o trabalho para mim é uma fonte de prazer, de alegria, de satisfação** (PROFESSORA ELIS, grifo nosso).

A professora Elis relatou, ainda, que seu marido não entende por que ela não se aposenta, ao que ela prontamente argumenta:

Porque não tô com vontade, porque não esqueci os nomes dos autores que eu trabalho, nem tampouco o que eles disseram. Então eu ainda estou em sala de aula porque eu consigo me sentir uma pessoa ativa, uma pessoa que tem um conhecimento que pode ser passado para outras pessoas (PROFESSORA ELIS)..

A professora Dalva também refere vivenciar prazer em seu cotidiano laboral. E sobre o que a faz continuar trabalhando, respondeu:

**Eu não sei fazer outra coisa, o que me dá prazer é isso**, eu tenho muita coisa ainda para... inclusive resultados desse meu trabalho de anos que eu ainda pretendo continuar fazendo. **Então mesmo que eu aposente tem muito trabalho que eu fiz e que eu vou continuar elaborando para terminar, para publicar.** Não quero ser, simplesmente jogar no lixo tudo que eu fiz porque me dá prazer, **isso é o que eu gosto de fazer**, é uma coisa que eu **faço por prazer, é porque eu gosto**, então sei lá. As pessoas falam muito em *hobby* “ah eu quero aposentar para fazer meu *hobby*”, mas eu não tenho

um *hobby* sabe? A não ser... tudo bem, eu gosto de ler, tem coisas que eu gosto de fazer, eu gosto de viajar, mas sei lá, meu *hobby* é esse! (PROFESSORA DALVA, grifo nosso).

Há um consenso entre os docentes entrevistados que o trabalho é fonte de prazer e satisfação, o que sugere que, apesar das dificuldades, os professores têm conseguido formas de mobilização que os permitem transformar o sofrimento em prazer.

A professora Helena ressalta o sentimento de utilidade e de realização que obtém através do trabalho, o compromisso com a instituição e a missão de educar pessoas como motivação para sua permanência.

**Todo ser humano quer se sentir útil, se sentir realizado, todo ser humano. E como a única coisa que eu fiz na minha vida foi atuar aqui na UFMA, eu tenho receio de interromper isso.** Formar pessoas, educar para as gerações futuras, contribuir com esse elo entre o presente e o futuro, faz bem. A gente, é como se a gente tivesse continuidade, não é que a gente tenha medo de ser esquecido, mas ter certeza que você formou o maior número de pessoas, que formar não é só dar aquela aulinha na sala de aula, é estar aqui dentro atuando como pesquisadora e como extensionista nas áreas e eu também dou aula na pós-graduação. Então atuar e institucionalmente saber que você serve a sua instituição, contribuir com o futuro dela me faz bem, isso me faz continuar (PROFESSORA HELENA, grifo nosso).

Em outro momento, a docente supracitada reflete:

Eu admito, e pode até ser que eu me aposente mesmo, [...] mas **eu vivo em conflito, um conflito comigo, é um conflito interior tanto que eu me sinto bem aqui dentro, com toda essa vida agitada que eu tenho até diminuído, mas eu não consigo pensar em parar.** Então, pensar em me aposentar, eu não sei quando vou me aposentar. Eu quero ir caminhando, deixar isso acontecer, eu não sei como vou me aposentar, não sei responder, complicado, né? (PROFESSORA HELENA, grifo nosso).

Percebe-se, na fala de Helena, o receio de interromper uma vida produtiva de dedicação à docência, pesquisa e extensão, em que se sente útil e pertencente à sociedade. Conforme Bulla e Kaefer (2003), a sociedade é contraditória. Considera a aposentadoria como uma conquista do trabalhador depois de anos dedicados ao trabalho, no entanto, desvaloriza o sujeito que se aposenta, uma vez que o mesmo passa a ser visto como inútil e improdutivo, sendo excluído socialmente.

Léda (2013, p. 112) entende que o trabalho, além de proporcionar ao trabalhador sua subsistência, “também se constitui como fator de integração e reconhecimento social, o que por sua vez é elemento estruturante da identidade desse

mesmo trabalhador”. A docência, particularmente, se caracteriza como um fazer profissional que possibilita o reconhecimento e a identidade.

O professor Antônio afirma que seu trabalho é fonte de prazer, e diz que ainda pode contribuir com o desenvolvimento do Centro do qual faz parte.

[...] eu fico enquanto me sinto à vontade, enquanto me dá prazer, enquanto me dá um retorno. [...] Então é nesse sentido que eu ainda penso que posso contribuir com o centro X, com a UFMA, pra melhorar essas condições, isso é que me dá gás pra continuar né, insistindo, correndo atrás para que as coisas aconteçam (PROFESSOR ANTÔNIO).

Freitas (2013, p. 45) denota que o trabalho docente envolve “um forte sentimento de utilidade e de responsabilidade dos professores por participarem do processo de formação de cidadãos”. Nas falas dos professores Antônio e Helena, percebe-se claramente o compromisso de ambos com a universidade e o receio de não poderem mais se dedicar ao trabalho e deixarem de contribuir com o desenvolvimento da instituição e dos alunos.

Desde a infância e adolescência, o sujeito se prepara, por meio dos estudos, para um papel profissional. De acordo com Santos (1990), o ciclo de vida compreende: a preparação para o trabalho, a vida ativa e a aposentadoria. O papel profissional se imprime na identidade da pessoa, o que dificulta o seu afastamento do mundo profissional. “Sua perda pode significar a perda de certos pontos de referência identificatórios, atingindo assim a identidade do eu” (SANTOS, 1990, p. 19). Dessa forma, a aposentadoria, enquanto perda deste papel, representaria a exclusão do mundo do trabalho, perda do lugar no sistema de produção, reorganização espacial e temporal, e reestruturação da identidade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve, como objetivo geral, analisar as repercussões do trabalho e do processo de aposentadoria na subjetividade de docentes de uma instituição federal de ensino superior. Partiu-se do entendimento de que o trabalho, na sociedade capitalista, adquire papel central, e que a aposentadoria comparece como um momento de transição que demanda um olhar diferenciado, justamente por seus possíveis desdobramentos na vida das pessoas.

O trabalho dos docentes, sobretudo na atualidade, é marcado por um ritmo, na maioria das vezes intenso, cujo objetivo primordial visa cumprir com as demandas acadêmicas que lhes são direcionadas. O ambiente laboral nas universidades envolve de tal maneira os professores que ali se encontram, que a proximidade da aposentadoria pode desencadear sentimentos ambivalentes em relação ao processo de afastamento de uma ocupação que preencheu suas vidas durante anos.

Ao analisarmos os sentidos que os docentes entrevistados, em transição para a aposentadoria, atribuíram ao seu trabalho, constatamos a predominância de aspectos positivos. Trabalho enquanto algo fundamental, responsabilidade e cumprimento do dever assumido perante a sociedade foram alguns pontos ressaltados pelos professores. Desse modo, as análises confirmaram a centralidade do trabalho na vida dos participantes, como lugar de identificação, fonte de reconhecimento e de realização.

Houve alguns elementos que foram apresentados como geradores de prazer no cotidiano dos entrevistados: o contato com os alunos no momento das aulas, a realização de pesquisas, a escrita de artigos científicos e suas publicações em revistas reconhecidas, a contribuição com o desenvolvimento da universidade e a importância na formação e desenvolvimento dos alunos.

No que se refere aos aspectos relacionados às dificuldades reconhecidas no cotidiano laboral, incluem-se desde questões voltadas à organização e condições do trabalho, tais como: complicação em conciliar as várias demandas de ensino, pesquisa, produção acadêmica e orientação de alunos; obrigatoriedade em participar de reuniões longas e ditas improdutivas; ausência de recursos para manutenção de equipamentos em geral; falta de recursos para ministrar aulas e escassez de materiais para utilização de laboratórios. Todavia, constatamos que apesar destas contrariedades, em variadas situações, os participantes deste estudo conseguem

mobilizar-se pelo uso da inteligência prática e cooperação, e desenvolvem suas atividades laborais de maneira satisfatória, o que sugere uma vivência no trabalho mais prazerosa que permeada de sofrimento.

Em relação aos sentidos conferidos à aposentadoria, foi possível perceber que a maioria dos docentes não pensa em parar após o afastamento do trabalho. Alguns visualizam esse momento apenas como uma mudança de vínculo, e planejam sair da IFES para trabalhar em uma instituição privada de ensino superior, com o objetivo de continuar em atividade e conseguir retorno financeiro mais satisfatório. Há, também, quem pretenda continuar na UFMA mesmo após a efetivação da aposentadoria, como professor voluntário, o que pode ser entendido como uma transição necessária, tendo em vista a importância que o trabalho possui em suas vidas.

O desligamento do trabalho através da aposentadoria também foi apresentado como uma possibilidade de liberdade das obrigações voltadas às questões burocráticas que envolvem a categoria docente. Assim, o tempo livre poderia ser utilizado somente para as atividades consideradas mais prazerosas. Em contrapartida, também compareceu o receio em relação à diminuição do ritmo de vida e dúvidas em como preencher e administrar o tempo outrora voltado exclusivamente ao trabalho.

Em referência ao objetivo específico de identificar os fatores que levam os docentes a permanecerem em atividade, a análise das entrevistas revelou que as principais motivações estão relacionadas ao sentimento de vitalidade, utilidade e satisfação que o trabalho proporciona. Compareceram preocupações com possíveis perdas financeiras, no entanto, o que determina o adiamento da aposentadoria, para a maioria dos participantes, é a realização que estes obtêm através do trabalho, o compromisso com a instituição, o receio de interromper uma vida produtiva, pois ainda possuem muito conhecimento para repassar aos alunos e várias atividades a serem desenvolvidas.

Entrevistar os participantes desta pesquisa evidenciou para a pesquisadora o quanto a temática desta dissertação é intrigante e inquietante. Ao contatar os professores para a apresentação da pesquisa e convidá-los a participar da mesma, percebemos que quando sabiam que o assunto abordado seria aposentadoria, alguns ficaram um tanto receosos em relação às possíveis perguntas que norteariam a entrevista. Contudo, no momento da entrevista, com as perguntas iniciais voltadas ao

trabalho, observamos o quão prazeroso significava falar sobre o dia a dia dentro da universidade, a relação de identificação e prazer relacionados ao ensino, pesquisa e extensão. Obviamente que, em alguns momentos, o sofrimento comparecia, quando relatavam as dificuldades enfrentadas no percurso da docência.

Entretanto, quando adentrávamos nas questões especificamente voltadas à aposentadoria - impactos desta na dinâmica de vida e aspectos que os levam a prolongar a permanência em atividade, percebemos o quanto essa temática os inquieta. Alguns admitiram tentar não pensar sobre o assunto, pois visualizam a saída da universidade como uma realidade ainda distante. Outros apresentaram suas angústias, receios e expectativas diante do desconhecido.

Considerando a centralidade do trabalho na vida dos docentes entrevistados, e que quanto maior for esse envolvimento mais sofrida será a ruptura com a aposentadoria, evidencia-se a necessidade de falar mais sobre esse assunto, em PPAs ou em outros momentos dentro e fora da universidade, no sentido de fazê-los compreender a necessidade de se prepararem para esse afastamento, que será inevitável, mas que pode vir a ser um início de novas possibilidades.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 5 ed. Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1998.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

AQUINO, Cássio Adriano Braz de. O processo de precarização laboral e a produção subjetiva: um olhar desde a psicologia social. **O Público e o Privado**, v. 11, p. 169-178, 2008. Disponível em: <<http://www.seer.uece.br/?journal=opublicoeoprivado&page=article&op=view&path%5B%5D=140>>. Acesso em: 13 mai. 2018.

AZEVEDO, Alessandra. Reforma da previdência está oficialmente suspensa. **Correio Brasiliense**, 2018. Disponível em: <[https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/economia/2018/02/19/internas\\_economia,660780/reforma-da-previdencia-e-suspensa.shtml](https://www.correiobrasiliense.com.br/app/noticia/economia/2018/02/19/internas_economia,660780/reforma-da-previdencia-e-suspensa.shtml)>. Acesso em: 30 mai. 2018.

BEAUVOIR, Simone de. **A Velhice**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.

BENDASSOLI, Pedro Fernando. **Trabalho e identidade em tempos sombrios:** insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. Aparecida, SP: Idéias & Letras, 2007.

BOCK, Ana Mercês. A visão sócio histórico fenômeno psicológico. In: BOCK, Ana Mercês. **Aventuras do Barão de Munchhausen na Psicologia**. São Paulo: EDUC: Cortez Editora, 1999.

\_\_\_\_\_. A psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia. In: BOCK, Ana Mercês; GONÇALVES, Maria da Graça Marchina; FURTADO, Odair. (Orgs.). **Psicologia Sócio-Histórica: uma perspectiva crítica em psicologia**. 3. Ed. São Paulo: Cortez, 2007. p. 15-35.

BORGES, Líbia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo H. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 25-72.

BORGES, Maria Elisa Cantanhêde Lago Braga. **Guia do servidor**. 2 ed. São Luís: EDUFMA, 2013.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de ensino superior. **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**. v. 15. n. 1. p. 81-100. 2012. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/49623>>. Acesso em: 13 mai. 2018.

BOSI, Antonio de Padua. A precarização do trabalho docente das Instituições de Ensino Superior no Brasil nesses últimos 25 anos. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, set./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v28n101/a1228101>>. Acesso em: 13 mai. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 7 set. 2017. Não paginado.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 7 set. 2017. Não paginado.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Brasília, 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm)>. Acesso em: 7 set. 2017. Não paginado.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999**. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nos 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Brasília, 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9876.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm)>. Acesso em: 13 mai. 2018. Não paginado.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003**. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Brasília, 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm)>. Acesso em: 7 set. 2017. Não paginado.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional nº 88, de 7 de maio de 2015**. Altera o art. 40 da Constituição Federal, relativamente ao limite de idade para a aposentadoria compulsória do servidor público em geral, e acrescenta dispositivo ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc88.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc88.htm)>. Acesso em: 7 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Proposta de Emenda à Constituição n.º 287, de 2016**. Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1527338&filename=EMC+3/2017+PEC28716+%3D%3E+PEC+287/2016](https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1527338&filename=EMC+3/2017+PEC28716+%3D%3E+PEC+287/2016)>. Acesso em: 13 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério da Fazenda. Secretaria de Previdência Social. **Reforma da Previdência**. 2017. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/reforma/>>. Acesso em: 12 out. 2017.

BRESSAN, Maria Alice, et al. Aposentadoria e Trabalho: percepções de servidores públicos de uma universidade federal. In: FRANÇA, Lúcia; STEPANSKY, Daizy. **Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria**. Rio de Janeiro: Quartet: FAPERJ, 2012a. p. 199-221.

\_\_\_\_\_. Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. *Oikos*: **Revista Brasileira de Economia Doméstica**, v. 23, p. 226-250, 2012b.

BULLA, Leonia Capaverde; KAEFER, Carin Otilia. Trabalho e aposentadoria: as repercussões na vida do idoso aposentado. **Revista Virtual Textos & Contextos**, n. 2, ano II, dez. 2003. Disponível em: <[http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/8023/2/Trabalho\\_e\\_aposentadoria\\_as\\_repercussoes\\_sociais\\_na\\_vida\\_do\\_idoso\\_aposentado.pdf](http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/8023/2/Trabalho_e_aposentadoria_as_repercussoes_sociais_na_vida_do_idoso_aposentado.pdf)>. Disponível em: 30 mai. 2018.

CAMARANO, Ana Amélia; FERNANDES, Daniele. A Previdência Social Brasileira. In: ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia, GIACOMIN, Karla Cristina. **Política nacional do idoso: velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2006.

CIAMPA, Antônio da Costa. Identidade. In: LANE, Silvia T. M; CODO, Wanderley. **Psicologia social o homem em movimento**. 8 ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1989.

COSTA, Ângelo Fabiano Farias da. A Reforma da Previdência do Governo Temer e o enterro da aposentadoria. In: GIORGI, Fernanda et al. (Orgs.) **O golpe de 2016 e a reforma da previdência: narrativas de resistência**. Bauru: Editora Práxis, 2017. p. 35-38.

COSTA, Sérgio Henrique Barroca. Trabalho prescrito e trabalho real. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo Merlo. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 467-471.

DEJOURS, Christophe. Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal. (Org.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Fiocruz, 2004. p. 303-316.

\_\_\_\_\_. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

\_\_\_\_\_. O trabalho como enigma. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011. p.151-448.

\_\_\_\_\_. Subjetividade, trabalho e ação. In: DEJOURS, Christophe. **Trabalho e emancipação**. Trad. de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012. p. 23-43.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. Coordenação: Betiol, M.I.S. São Paulo: Atlas, 1994.

FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e mudança social**. Brasília: UNB, 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio: o dicionário da língua portuguesa**. 8 ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho et al. Aposentar-se ou continuar trabalhando?: o que influencia essa decisão? **Psicologia: Ciência e profissão**. Brasília, v. 33, n. 3, p. 548-563, 2013. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932013000300004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932013000300004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 21 set. 2017.

FRANÇA, Lúcia. **O desafio da aposentadoria: o exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia**. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

\_\_\_\_\_. **Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para a aposentadoria em comunidades**. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 2002.

\_\_\_\_\_. Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações: estamos preparados? In: FRANÇA, Lucia; STEPANSKY, Daisy (Org). **Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria**. Rio de Janeiro: Quartet FAPERJ, 2012. p. 25-47.

FREITAS, Ana Maria Aparecida de; CONFORTI, Luciana Paula. Desmantelamento dos direitos sociais: seguridade social por um fio. In: GIORGI, Fernanda et al. (Orgs.) **O golpe de 2016 e a reforma da previdência: narrativas de resistência**. Bauru: Editora Práxis, 2017. p. 19-34.

FREITAS, Lêda Gonçalves de. Docente, teu trabalho e dinâmica de prazer-sofrimento. In: FREITAS, Lêda Gonçalves de. **Prazer e Sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 35-47.

FURTADO, Odair; SVARTMAN, Bernardo Parodi. Trabalho e alienação. In: BOCK, Ana Mercês; GONÇALVES, Maria da Graça Marchina. **A dimensão subjetiva da realidade: uma leitura sócio-histórica**. São Paulo: Cortez, 2009. p. 73-115.

GERNET, Isabelle. Psicodinâmica do reconhecimento. In: MENDES, Ana Magnólia et al. **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**. Curitiba: Juruá, 2011. p. 61-76.

GHIZONI, Liliam Deisy. Cooperação. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo Merlo. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 99-102.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo, Atlas, 2002.

GONÇALVES, Maria da Graça Marchina. A psicologia como ciência do sujeito e da subjetividade: a historicidade como noção básica. In: BOCK, Ana Mercês; GONÇALVES, Maria da Graça Marchina; FURTADO, Odair. (Orgs.) **Psicologia Sócio-Histórica: uma perspectiva crítica em psicologia**. 3. Ed. São Paulo: Cortez, 2007a. p. 37-52.

\_\_\_\_\_. Fundamentos metodológicos da psicologia sócio-histórica. In: BOCK, Ana Mercês; GONÇALVES, Maria da Graça Marchina; FURTADO, Odair. (Orgs.) **Psicologia Sócio-Histórica: uma perspectiva crítica em psicologia**. 3. Ed. São Paulo: Cortez, 2007b. p. 113-127.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2015**. Coordenação de população e indicadores sociais. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

JOST, Rossana; FERNANDES, Bruna; SOBOLL, Lis Andréa. A subjetividade do trabalhador nos diversos modelos de gestão. In: SOBOLL, Lis Andréa; FERRAZ, Deise L. (Orgs) **Gestão de Pessoas: armadilhas da organização do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 48-66.

JUVENAL, Vanessa Bezerra da Silva, et al. Trabalho e aposentadoria: percepção de professores em situação de pré-aposentadoria. **C&D-Revista Eletrônica da Fainor**. Vitória da Conquista, v. 8, n. 1, p. 250-272, jan./jun. 2015. Disponível em: <<http://srv02.fainor.com.br/revista237/index.php/memorias/article/view/377>>. Acesso em: 3 out. 2017.

KRAWULSKI, Edite, et al. Docência voluntária na aposentadoria: transição entre o trabalho e o não trabalho. **Revista Psicologia: Teoria e prática**, v. 19, n. 1, 55-66. São Paulo, SP. jan.-abr. 2017. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-36872017000100004&script=sci\\_abstract&lng=en](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-36872017000100004&script=sci_abstract&lng=en)>. Acesso em: 3 set. 2017.

LÉDA, Denise Bessa. Prazer e sofrimento no trabalho de professores: um estudo em instituições de ensino superior privadas do Maranhão. In: FREITAS, Lêda Gonçalves de. **Prazer e Sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 107-127.

LIMA, Suzana Canez da Cruz. Reconhecimento no Trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo Merlo. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 351-355.

LUKÁCS, Georg. O trabalho como modelo da práxis social. In: LUKÁCS, Georg. **Para uma ontologia do ser social II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MANCIBO, Deise. Contemporaneidade e efeitos de subjetivação. In: BOCK, Ana Mercês (Org.). **Psicologia e Compromisso Social**. São Paulo: Cortez, 2003.

\_\_\_\_\_. Trabalho docente: subjetividade, sobre implicação e prazer. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 20, n. 1, p. 74-80, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/prc/v20n1/a10v20n1.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2017.

MARCELO, Fernando Vieira. **Desapontamento**: manual teórico e prático para o encorajamento em enfrentar a matéria. 3. ed. São Paulo, SP. Jhmizuno Editora Distribuidora, 2014.

MARCONDES, Nilsen Aparecida Vieira; TOLEDO, Maria Fátima de Melo. Materialismo histórico e método de pesquisa: uma proposta de revisão de literatura. **UNOPAR Cient., Ciênc. Human. Educ.**, Londrina, v. 13, n. 2, p. 71-80, Out. 2012. Disponível em: <<http://pgsskroton.com.br/seer/index.php/ensino/article/view/711>>. Acesso em: 19 set. 2017.

MARTINS, Soraya Rodrigues. Tempo antes do adoecer: relações entre saúde e os processos psicodinâmicos do reconhecimento do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia. **Trabalho e saúde**: o sujeito entre emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2008. p. 69-88.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Trad. Marcelo Backes. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

MEDEIROS, Solene Nobre de. Aposentadoria: transitar entre perdas e ganhos. **Cartilha do Departamento de Trânsito do DF** - Distrito Federal. 2017. Disponível em: <[http://www.detran.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/06/Detran\\_Cartilha\\_Aposentados.pdf](http://www.detran.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/06/Detran_Cartilha_Aposentados.pdf)>. Acesso em: 19 set. 2017.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Org). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 29-48.

MENDES, Ana Magnólia Mendes; FACAS, Emílio Peres. Transgressão do trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento - Estudo da inteligência prática. In: MENDES, Ana Magnólia et al. **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2010. p. 77-92.

MENDES, Ana Magnólia; DUARTE, Fernanda Sousa Duarte. Notas sobre o percurso teórico da psicodinâmica do trabalho. In: FREITAS, Lêda Gonçalves de. **Prazer e sofrimento no trabalho docente**: pesquisas brasileiras. Curitiba: Juruá, 2013. p. 13-24.

MENDES, Ana Magnólia; MORRONE, Carla. Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia et al. **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: temas, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2011. p. 29-43.

MENDES, Ana Magnólia; MULLER, Thielle da Costa. Prazer no trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo Merlo. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 289-292.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Psicodinâmica do Trabalho. In: JACQUES, Maria da Graça; CODO, Wanderley. **Saúde mental & trabalho leituras**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002. p. 130-142.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; LAPIS, Naira Lima. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Psicologia Social**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, abr, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/psoc/v19n1/a09v19n1.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORAES, Rosângela Dutra de. Estratégias Defensivas. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo Merlo. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013a. p. 153-157.

\_\_\_\_\_. Sofrimento criativo e patogênico. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo Merlo. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013b. p. 415-419.

MOREIRA, Jacqueline de Oliveira. Imaginário sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicologia em Estudo**. Maringá, v. 16, n. 4, p. 541-550. out./dez., 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/2871/287122492005/>>. Acesso em: 23 set. 2017.

NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**. Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 14-20, 2007. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/3093/309326396004/>>. Acesso em: 23 set. 2017.

NOLASCO, Lincoln. Evolução histórica da previdência social no Brasil e no mundo. **Revista Âmbito Jurídico**, ano 18, n. 98, 2012. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11335&revista\\_caderno=20](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11335&revista_caderno=20)>. Acesso em: set. 2017.

OLIVEIRA, Pêrsio Santos de. **Introdução à Sociologia**. 24 ed. São Paulo, Ática, 2001.

PEIXOTO, Clarice. Entre o estigma e a compaixão e os termos classificatórios: velho, velhote, idoso, terceira idade. In: BARROS, Myriam Moraes Lins de. **Velhice ou terceira idade?** Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003. p. 69-84.

**PROJETO RUMOS E OPORTUNIDADES NO PÓS-CARREIRA.** Universidade Federal do Maranhão Pró-Reitoria de Recursos Humanos - Departamento de Gestão de Pessoas Divisão de Capacitação Serviço de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida. UFMA. São Luís, 2018.

RAMOS, Márcia Ziebell; TITTONI, Jaqueline; NARDI, Henrique Caetano. A experiência de afastamento do trabalho por adoecimento vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2008, v. 11, n. 2, p. 209-221. Disponível em: <<http://www.journals.usp.br/cpst/article/view/25781>>. Acesso em: 21 out. 2017.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LÉDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, UERJ, RJ, ano 4, n. 2, 2º semestre de 2004. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812004000300006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000300006)>. Acesso em: 21 out. 2017.

ROESLER, Vera Regina. **Posso me aposentar de verdade.** E agora?: contradições e ambiguidades vividas no processo de aposentadoria. Curitiba: Alteridade, 2014a.

\_\_\_\_\_. Quando o trabalho é essencial, a aposentadoria parece impossível: o caso de docentes universitários franceses. **X Anped Sul**, Florianópolis, 2014b.

SANTOS, Maria de Fátima de Souza. **Identidade e Aposentadoria.** São Paulo, EPU, 1990.

SELIG, Gabrielle Ana; VALORE, Luciana Albanese. Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados: subsídios para a orientação profissional. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2010, v. 13, n. 1, p. 73-87. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25739>>. Acesso em: 20 out. 2017.

SELLIGMAN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental:** o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

STUCCHI, Deborah. O curso da vida no contexto da lógica empresarial: juventude, maturidade e produtividade na definição de pré aposentadoria. In: **Velhice ou terceira idade?** Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003. p. 35-46.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmiria Carolina. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e Sociedade**. Porto Alegre, v. 19, n. esp., p. 38-46, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07>>. Acesso em: 20 out. 2017.

VARELA, Maria das Graças de Araújo. **Significado do trabalho e aposentadoria:** em estudo entre os docentes de uma instituição federal de ensino. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Potiguar. Natal, 2013. 153f. Disponível em: <<https://unp.br/wp-content/uploads/2015/08/Dissertação-Mestrado-Maria-Das-Graças-de-Araújo-Varela.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2017.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; TORDERA, Nuria. Orientação para aposentadoria e gestão de pessoas nas organizações. In: BORGES, Livia de. O; MOURÃO, Luciana. (Orgs) **O trabalho e as organizações:** atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho:** construindo projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.

## APÊNDICES

**APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO****UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
MESTRADO ACADÊMICO EM PSICOLOGIA****TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Convidamos o (a) Sr (a) a participar de uma pesquisa que faz parte de uma dissertação de mestrado denominada: “DIREITO ADQUIRIDO PARA A APOSENTADORIA E AS REPERCUSSÕES NA SUBJETIVIDADE DE DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR”, sob a responsabilidade da pesquisadora Fabiana Moreira Lima Freire, que objetiva analisar as repercussões do trabalho e do processo de aposentadoria na subjetividade de docentes da UFMA com direito adquirido para a aposentadoria.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de uma entrevista semiestruturada, que será gravada em áudio e transcrita. Os resultados da pesquisa serão analisados e poderão ser utilizados para fins acadêmicos, podendo ser divulgados em eventos científicos e/ou publicados, mas sua privacidade será respeitada, ou seja, seu nome ou qualquer outro elemento que possa, de qualquer forma, o identificar, será mantido em sigilo.

Caso o (a) Sr (a) sinta algum desconforto e desista de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da realização da entrevista, independente do motivo e sem nenhum prejuízo à sua pessoa. O (A) Sr (a) não terá nenhuma despesa e não receberá nenhuma remuneração.

É assegurada a assistência necessária durante toda a pesquisa, visando reparar qualquer agravo imediato ou posterior, direto ou indireto, decorrente desta pesquisa. Assim como é garantido o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que queira saber antes, durante e depois de sua participação.

Para qualquer outra informação, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com a pesquisadora no endereço Avenida 2, Casa 17, Quadra 17, Residencial Pinheiros, Cohama, telefone (98) 3256-3897.

### **Consentimento Pós-Informação**

Eu, \_\_\_\_\_, tendo compreendido perfeitamente tudo que me foi informado sobre minha participação na mencionada pesquisa e estando consciente dos meus direitos e das minhas responsabilidades, concordo em dela participar e para isso eu dou o meu consentimento sem que para isso eu tenha sido forçado (a) ou obrigado (a). Este documento é emitido em duas vias que serão ambas assinadas por mim e pela pesquisadora, ficando uma via com cada um de nós.

São Luís (MA), Data: \_\_\_\_/ \_\_\_\_/ \_\_\_\_

---

Assinatura do Participante

---

Fabiana Moreira Lima Freire - Pesquisadora

**APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA**

- 1- Dados Socioeconômicos (idade, formação, titulação, tempo de atuação na UFMA).
- 2- O que você pensa quando ouve a palavra Trabalho?
- 3- Faça um breve relato sobre seu percurso profissional.
- 4- Como se constituiu a escolha pela docência?
- 5- Fale sobre as relações em seu trabalho: com seus colegas, chefia, técnicos e alunos.
- 6- Cite situações de satisfação/realização que você reconhece no seu trabalho.
- 7- Relate suas dificuldades no ambiente de trabalho. Como você lida com isso?
- 8- Como você distribui o seu tempo entre atividades profissionais, pessoais e sociais?
- 9- Com direito adquirido para a aposentadoria, você já analisou como a aposentadoria pode implicar na sua dinâmica de vida?
- 10- Como avalia a possibilidade de aposentar-se?
- 11- O que faz você continuar em atividade?
- 12- Você já participou de algum Programa de Preparação para a Aposentadoria?

**APÊNDICE C – TABELA DOCENTES ENTREVISTADOS**

<b>ENTREVISTADOS</b>	<b>CENTRO</b>	<b>CLASSE</b>
Antônio	CCH	Associado
Beatriz	CCSO	Associado
Caetano	CCBS	Associado
Dalva	CCBS	Professora Titular
Elis	CCH	Associado
Francisca	CCSO	Associado
Gilberto	CCET	Adjunto IV
Helena	CCET	Professora Titular

## APÊNDICE D - AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL



### UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

Fundação Instituída nos termos da Lei nº 5.152, de 21/10/1966 - São Luís - Maranhão.

GABINETE DA REITORA

### A U T O R I Z A Ç Ã O

Autorizamos a realização da pesquisa intitulada ***“Direito adquirido para a aposentadoria e as repercussões na subjetividade de docentes de uma Universidade Federal”*** relativa ao Projeto de dissertação de Mestrado em Psicologia de **Fabiana Moreira Lima Freire**, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia PPGPSI/UFMA, sob orientação da professora Dra. Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

Conforme consta no projeto de pesquisa, o campo de estudo é a Universidade Federal do Maranhão (Campus de São Luís) e o objeto de estudo da pesquisa são os servidores com direito adquirido para a aposentadoria e que estejam recebendo abono de permanência pela instituição.

Sugerimos o encaminhamento ao Comitê de Ética em Pesquisa para obtenção da autorização para a concretização da pesquisa realizada.

São Luís (MA), 10 de abril de 2017.

NAIR PORTELA SILVA COUTINHO  
Reitora

Consolidar  
avanços  
e vencer  
desafios

Cidade Universitária Dom Delgado - Prédio Marechal Castelo Branco - REITORIA  
Avenida dos Portugueses, 1.966 - São Luís - MA - CEP: 65080-805  
Fone: (98) 3272- 8003 / 3272- 8005