

**Universidade Federal do Pará
Instituto de Ciências da Educação
Programa de Pós-Graduação de Pesquisa em Educação**

Maria da Conceição Rosa Cabral

**A permanência de docentes de universidade pública no trabalho após o direito à
aposentadoria: um estudo no Brasil e em Portugal**

**BELÉM-PA
2019**

Maria da Conceição Rosa Cabral

**A permanência de docentes de universidade pública no trabalho após o direito à
aposentadoria: um estudo no Brasil e em Portugal**

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação, do Instituto de Ciências da Educação, Universidade Federal do Pará, sob a orientação da Profa Dra. Cely do Socorro Costa Nunes.

Linha de Pesquisa: Formação de Professores, Trabalho Docente e Práticas Educativas

**BELÉM-PA
2019**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará
Gerada automaticamente pelo módulo Ficat, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

C117p Cabral, Maria da Conceição Rosa
A permanência de docentes de universidade pública no trabalho após o direito à aposentadoria : um estudo no Brasil e em Portugal / Maria da Conceição Rosa Cabral. — 2019.
245 f. : il. color.

Orientador(a): Prof^ª. Dra. Cely do Socorro Costa Nunes

1. Trabalho docente. 2. Educação Superior. 3. Intensificação do trabalho. 4. Aposentadoria. I. Título.

CDD 378.1098115

Maria da Conceição Rosa Cabral

A permanência de docentes de universidade pública no trabalho após o direito à aposentadoria: um estudo no Brasil e em Portugal

Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação, do Instituto de Ciências da Educação, da Universidade Federal do Pará.
Linha de Pesquisa: Formação de Professores, Trabalho Docente e Práticas Educativas.

Belém, 27 de maio de 2019

Prof^ª Dr^ª Cely do Socorro Costa Nunes
Universidade Federal do Pará – Orientadora

Prof^ª Dr^ª Arlete Maria Monte de Camargo
Universidade Federal do Pará

Prof^ª Dr^ª Carla Vaz Ribeiro
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr André Rodrigues Guimarães
Universidade Federal do Amapá

Prof^ª Dr^ª Maria Lúcia Chaves Lima
Universidade Federal do Pará

Ao João de Deus Cabral, *in memoriam*, que não mediu esforços para que seus filhos e filhas tivessem acesso à educação formal.

“Quando dizem que sou muito velho para fazer alguma coisa, procuro fazê-la em seguida”.

Pablo Picasso (1881-1973)

AGRADECIMENTOS

Agradecer, nominalmente, a todos que contribuíram na elaboração desta tese não é tarefa fácil, haja vista o processo envolver, nos mais de quatro anos desse percurso de vida acadêmica, encaixos e percalços, tanto na vida pessoal quanto acadêmica. Apesar da dificuldade e de ser opcional, não posso deixar de agradecer.

À Universidade Federal do Pará, instituição de ensino e pesquisa na Amazônia, pelo apoio na concessão de licença capacitação e liberação para o estágio de doutorado, e à Capes, pelo apoio e concessão de bolsa no Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior, na Universidade de Lisboa.

Ao Programa de Pós-graduação em Educação da Ufpa, nas pessoas das coordenadoras e vice-coordenadoras na vigência do curso, por todo o suporte necessário no doutorado; e nas pessoas da equipe técnico-administrativa, em especial do William Mota, pela permanente disposição em contribuir.

À orientadora, Cely Nunes, por ter aceito o desafio de navegar comigo por estes “mares investigativos”, pelos ensinamentos e forma cuidadosa com que me orientou no doutorado e me acompanhou em terras lusitanas.

À banca examinadora, professoras Carla Vaz, Arlete Camargo e Lúcia Lima, e professor André Guimarães, pela leitura atenciosa do trabalho durante o exame de qualificação e pelas contribuições pertinentes à conclusão desta pesquisa.

À professora Maria João Mogarro, da ULisboa, por ter me aceitado no Programa Intercalar de Doutoramento, pela orientação e contribuição com a realização da pesquisa em Portugal.

Às professoras e professores da Ufpa e da ULisboa, designados neste estudo como “permanentes”, a quem devo gratidão por terem aceitado participar desta pesquisa, e ao professor Paulo Rizzo, ex-presidente do Andes-SN, pela gentil contribuição com a pesquisa.

À professora Olgaíses Maués e colegas do Gestrado/Iced/Ufpa, em especial Zaira e Robson, e ao professor Eric Alvarenga, da Fapsi/Ifch/Ufpa, pelas contribuições na discussão do projeto e nos encaixos teóricos da pesquisa.

Às Rosas: Fernanda, pelas conversas sobre legislação previdenciária; Eugênia pela troca de ideia e leitura da seção sobre reformas da previdência social; e Isabel, pela cuidadosa revisão das normas técnicas no texto. A todas, o meu agradecimento especial.

Ao Sérgio Gomes, Fabrício Figueiredo e à Claudia Pinheiro, pelas contribuições na compreensão e organização da linguagem estatística e das leis.

Ao Marcelo Bahia, pela gentileza em elaborar as versões do resumo nas línguas estrangeiras.

Às colegas Andréa, Chris e Lúcia (Sem Eixo), Concita e Michele (Irmãs do universo), Arlete, Georgina e Lúcia (Faed), Kelly, Miriam e Judenilson (Ppged), pelo carinho e amizade a mim dispensados antes e durante esse percurso.

Ao Carneiro, companheiro de vida há quase quatro décadas, que me apresentou a luta de trabalhadores via o *Germinal*, de Émile Zolah, e *A Selva*, de Ferreira de Castro, por estar ao meu lado na luta sindical e nesta empreitada acadêmica; pelas eventuais conversas sobre o contexto político brasileiro das reformas previdenciárias e leituras do texto.

À Carol e Fernanda (filhas amadas), irmãs, irmão, sobrinhas, sobrinhos, cunhadas e cunhados, integrantes queridos do Roseiral, que partilham comigo frações da vida pessoal, pelo carinho e espírito coletivo que tornaram mais leve esta empreitada acadêmica, o meu agradecimento.

Ao João (*in memoriam*) e à Fátima, pelo esforço empreendido para a educação dos oito filhos que geraram; pelo apoio fundamental à minha trajetória de vida e formação, pelo amor e carinho a mim dedicados, o meu terno e eterno agradecimento.

RESUMO

O estudo analisa os motivos da permanência e as condições de trabalho de docentes do ensino superior que se mantêm em atividade laboral após lograr o direito à aposentadoria, vinculados a duas instituições de ensino: Universidade Federal do Pará (UFPA) e Universidade de Lisboa (ULisboa). Com relação aos objetivos, o estudo relaciona as reformas na legislação previdenciária e a postergação da aposentadoria do docente do magistério superior público no Brasil; identifica os motivos da permanência em atividade laboral; investiga as condições de trabalho, na fase final da carreira, em relação à intensificação do trabalho. Para alcançar os objetivos propostos, o caminho metodológico que se inscreve em uma abordagem qualitativa, adotou quatro procedimentos: i) incursão na produção bibliográfica brasileira e portuguesa, com síntese descritiva de pesquisas realizadas sobre o tema “trabalho docente na educação superior e aposentadoria”; ii) incursão nos documentos que sintetizam a legislação previdenciária afeita à aposentadoria do docente da educação superior, no Brasil e em Portugal; iii) pesquisa empírica, com entrevistas a docentes da UFPA e da ULisboa; iv) levantamento de dados secundários sobre processos de aposentadoria. Os resultados do estudo evidenciam relações entre as regras da previdência social e a permanência de docentes da educação superior, no Brasil, uma vez que as reformas da previdência sentenciaram ao servidor público o prolongamento do tempo de permanência no trabalho e o adiamento da aposentadoria. Quanto à permanência, o estudo aponta que o reconhecimento do trabalho; vitalidade e saúde; gosto e satisfação; e identificação e pertencimento destacaram-se dentre os motivos. As aposentadas justificam a permanência, também, por usufruírem de mais tempo livre e liberdade no fazer acadêmico. Os temas vitalidade e saúde; gosto e satisfação; participação, contribuição e cooperação; e incentivo financeiro foram identificados como motivos comuns para a permanência dos docentes nas duas universidades. Quanto às condições de trabalho, o estudo mostrou que docentes das duas instituições, na fase final da carreira, vivem as transformações no mundo do trabalho, sofrem as influências das reconfigurações outorgadas ao trabalho pelos novos modos de organização do processo produtivo, e assim experimentam condições intensificadas de trabalho. Da triangulação das narrativas, dos documentos legais e da revisão da literatura, o estudo conclui que os motivos para a permanência de docentes da educação superior no trabalho resultam de uma conjugação de elementos, e que o trabalho é tão central na vida dessas pessoas que, mesmo em condições intensificadas, alguns pretendem permanecer até a compulsória e poucos avaliam a possibilidade de construir outros sentidos para a vida fora do mundo do trabalho.

Palavras-Chave: Trabalho docente. Educação Superior. Intensificação do trabalho. Aposentadoria.

RÉSUMÉ

L'étude analyse les raisons de la permanence et les conditions de travail des enseignants de l'enseignement supérieur qui restent en activité après avoir obtenu le droit à la retraite, à deux établissements d'enseignement: l'Universidade Federal do Pará [Université Fédérale du Pará] (UFPA) et l'Universidade de Lisboa [Université de Lisbonne] (ULisboa). En ce qui concerne les objectifs, l'étude fait un rapport entre les réformes de la législation sur la sécurité sociale et le report de la retraite des enseignants de l'enseignement supérieur public au Brésil ; identifie les raisons de la permanence de ces professeurs au travail ; examine les conditions de travail et les éventuelles situations d'intensification du travail des professeurs en fin de carrière. Pour atteindre les objectifs proposés, le parcours méthodologique inscrit dans une approche qualitative a adopté quatre procédures : i) une incursion dans la production bibliographique brésilienne et portugaise, dans le sens de faire une synthèse descriptive de la recherche qualitative menée sur le thème "travail enseignant dans l'éducation supérieure et retraite"; ii) une analyse des documents résumant la législation de sécurité sociale concernant à la retraite des enseignants de l'enseignement supérieur au Brésil et au Portugal; iii) une recherche empirique, en utilisant des entretiens avec des professeurs de l'UFPA et de l'ULisboa; iv) une étude des données secondaires sur des processus de retraite. Les résultats de l'étude démontrent l'existence des rapports entre les règles de la sécurité sociale et la permanence des enseignants de l'enseignement supérieur au Brésil, car les réformes de la sécurité sociale, ont condamné les fonctionnaires à la prolongation du temps de permanence au travail, ce qui impliquait le report de leur retraite. En ce qui concerne la permanence, l'étude montre que la reconnaissance du travail, la vitalité et la santé, le goût et la satisfaction à l'égard de la profession ; en plus de l'identification et le sentiment d'appartenance se sont démarqués parmi les raisons invoquées. Les femmes retraitées justifient également leur permanence pour pouvoir jouir de plus de temps libre et de liberté dans leurs activités universitaires. Autant à l'UFPA qu'à l'ULisboa, les thèmes de la vitalité et de la santé des sujets, du goût et de la satisfaction, de la participation, de la contribution et de la coopération, ainsi que de l'incitation financière ont été identifiés comme des raisons communes de la permanence des enseignants à leurs universités. En ce qui concerne les conditions de travail, l'étude a démontré que les professeurs des deux universités, au cours de la dernière phase de leur carrière, subissent les transformations au monde du travail, tels que la reconfiguration de ce travail par les nouveaux modes d'organisation du processus de production, ce qui fait que ces professeurs passent par des conditions intensifiées de travail. À partir de la triangulation des récits, des documents juridiques et de la révision de la littérature, l'étude conclut que les raisons de la permanence des professeurs au travail résultent d'une combinaison d'éléments et que le travail est tellement central dans la vie de ces personnes que même dans des conditions intensifiées, certains ont l'intention d'y rester jusqu'à la retraite obligatoire et rares sont ceux qui évaluent la possibilité de construire d'autres significations pour la vie en dehors du monde du travail.

Mots-clés : Travail enseignant. Enseignement supérieur. Travail intensifié. Retraite.

ABSTRACT

The present study aims to investigate the reasons for the permanence and working conditions of higher education teachers (professors) - linked to two educational institutions: Universidade Federal do Pará [Federal University of Pará] (UFPA) and Universidade de Lisboa [University of Lisbon] (ULisboa) - who remain in work activity after achieving the right to retirement. With regard to the aims, the study relates the reforms in the social security legislation and the postponement of public professors' retirement in Brazil; identifies the reasons for the professors' permanence at work; and, also, investigates their work conditions and the potential situations of intensification of such work in the final phase of their career. In order to reach the proposed aims, the methodological path that is inscribed in a qualitative approach, adopted four procedures: i) an incursion into the Brazilian and Portuguese bibliographical production, in the sense of making a descriptive synthesis of qualitative research carried out on the theme "teaching work in higher education and retirement"; ii) an analysis of documents that summarize the social security legislation related to the retirement of higher education teachers in Brazil and Portugal; iii) an empirical research, using interviews with UFPA and ULisboa professors; iv) a survey of secondary data on retirement processes. The results of the study showed the relationship between the rules of social security and the permanence of higher education teachers in Brazil, since the security reforms sentenced the public employees the prolongation of the time of permanence in the work and postponement of retirement. Regarding permanence, the study points out that the recognition of work; vitality and health; pleasure and satisfaction; and, also, identification and belonging stood out among the cited reasons. The retired women justify their stay, also, for enjoying more free time and freedom in their teaching work. Both at UFPA as at ULisboa, themes such as vitality and health of subjects, pleasure and satisfaction, participation, contribution and cooperation, as well as the financial incentive have been identified as common reasons for the permanence of teachers at their universities. With regard to working conditions, the study showed that professors of both universities, during the last phase of their career, undergo the changes of the world of work, such as the reconfiguration of this work by the new ways of organizing the production process, which causes these professors go through intensified working conditions. From the triangulation of narratives, legal documents and literature review, the study concludes that the reasons for the permanence of higher education teachers at work result from a combination of elements, and that work is so central in the lives of these people that, even in intensified conditions, some intend to remain working until compulsory retirement and few evaluate the possibility of building other meanings for life outside the world of work.

Keywords: Teaching work. Higher education. Intensified working. Retirement.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

		Pág.
Quadro 1	Legislação sobre previdência social no Brasil - 1998-2019.	43
Quadro 2	Legislação sobre segurança social em Portugal - 2007-2019.	44
Quadro 3	Quantitativo de docentes com abono de permanência (AP), por grande área de conhecimento e unidade acadêmico-administrativa, na UFPA (<i>Campus</i> Belém) - Dez. 2016.	47
Quadro 4	Quantitativo de docentes selecionados e entrevistados na pesquisa de campo, por unidade acadêmico-administrativa, UFPA (<i>Campus</i> Belém) - Dez. 2016.	49
Quadro 5	Perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa na UFPA (<i>Campus</i> Belém) - 2017.	51
Quadro 6	Organização do ensino superior em Portugal, Lei Nº 62/2007.	59
Quadro 7	Perfil sociodemográfico das participantes da pesquisa na Universidade de Lisboa - 2017.	61
Quadro 8	Temas que expressam os motivos para a permanência no trabalho após condições legais para aposentadoria, na UFPA e ULisboa.	65
Quadro 9	Produções sobre aposentadoria e trabalho docente na educação superior, por autor, IES e outras variáveis - Brasil - 2004-2016.	70
Quadro 10	Produções bibliográficas sobre aposentadoria e trabalho docente na Educação Superior, por foco de interesse - Brasil - 2004-2016.	72
Quadro 11	Produções bibliográficas sobre aposentadoria e trabalho docente no ensino superior, por autor, IES de produção e outras variáveis - Portugal - 2004-2016.	74
Quadro 12	Qualificação da aposentação em Portugal, segundo as especificações da Caixa Geral de Aposentação - 2018.	104
Quadro 13	Regras de cumulação de pensão e remuneração de aposentado que assumir função pública em Portugal, de acordo com o Estatuto da Aposentação - Portugal - 1972-2019.	106
Quadro 14	Diferenças entre as regras para aposentadoria no Brasil e em Portugal - 2019.	108
Quadro 15	Temas que expressam os motivos para a permanência de docentes no trabalho por participantes da pesquisa na UFPA (<i>Campus</i> Belém).	110
Quadro 16	Variáveis do Índice para uma Vida Melhor (OECD, 2017).	121
Quadro 17	Variação percentual do vencimento básico por nível, para as jornadas de trabalho de Dedicção Exclusiva, 40 h e 20 h, nas IES - Brasil - 2016.	134
Quadro 18	Motivos com dimensão financeira para a permanência em atividades na UFPA (<i>campus</i> Belém), por variáveis do perfil do docente.	136

		Pág.
Quadro 19	Equilíbrio vida/trabalho em países da OECD (2017).	177
Quadro 20	Expectativa de docentes da UFPA em relação ao trabalho após a aposentadoria - Brasil -2017.	193

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Perfil dos docentes da UFPA, participantes da pesquisa, segundo os Grupos de Idade e demais variáveis do estudo	50
Tabela 2	Participantes por sexo, idade, ingresso no serviço público e tempo de trabalho - mar. 2017.	53
Tabela 3	Participantes por tempo apto à aposentação e sexo – mar. 2017.	56

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADUNESP	Associação dos Docentes da Universidade do Estado de São Paulo
ADUNICAMP	Associação dos Docentes da Universidade Estadual de Campinas.
ADUSP	Associação dos Docentes da Universidade de São Paulo
AI-5	Ato Institucional No 5
AL	Alagoas
ANDES-SN	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
ANFIP	Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil.
ANPED	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação)
BA	Bahia
BR	Brasil
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CE	Ceará
CF/88	Constituição Federal de 1988
CGA	Caixa Geral de Aposentação
CNPQ	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CONSUN	Conselho Universitário
CSP	Central Sindical e Popular
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DF	Distrito Federal
DSQV	Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida
EBSERH	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
EC	Emenda Constitucional
ECDU	Estatuto da Carreira dos Docentes Universitários
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FPJ	Fundação João Pinheiro
FUNPRESP-EXE	Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo
FUNPRESP-JUD	Fundação de Previdência Complementar do Serviço Público Federal do Poder Judiciário.
FUNPRESP-LEG	Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo
GED	Gratificação de Estímulo à Docência
GESTRADO/UFGA	Grupo de Estudos e Pesquisa em Políticas Educacionais, Formação e Trabalho Docente - UFGA
GTSSA	Grupo de Trabalho de Seguridade Social e Assunto de Aposentadoria
IAPAS	Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social.
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICA	Instituto de Ciências da Arte
ICB	Instituto de Ciências Biológicas
ICED	Instituto de Ciências da Educação
ICEN	Instituto de Ciências Exatas e Naturais
ICS	Instituto de Ciências da Saúde
ICSA	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IEMCI	Instituto de Educação Matemática e Científica.
IES	Instituição de Ensino Superior

IFCH	Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
IG	Instituto de Geociências
ILC	Instituto de Letras e Comunicação
IEUL	Instituto de Educação da Universidade de Lisboa
INE	Instituto Nacional de Estatística
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ITEC	Instituto de Tecnologia
LTFP	Lei do Trabalho em Função Pública
MARE	Ministério da Administração e Reforma do Estado
MCTES	Ministério de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
MG	Minas Gerais
MPAS	Ministério da Previdência e Assistência Social
NAEA	Núcleo de Altos Estudos Amazônicos
NCADR	Núcleo de Ciências Agrárias e Desenvolvimento Rural
NMT	Núcleo de Medicina Tropical
NTPC	Núcleo de Teoria e Pesquisa do Comportamento
NUMA	Núcleo de Meio Ambiente
OECD/OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OMS	Organização Mundial da Saúde
PB	Paraíba
PDSE	Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPA	Programa de Preparação Pública à Aposentadoria
PPEB	Programa de Pós-Graduação em Currículo e Gestão da Escola Básica
PPG	Programa de Pós-Graduação
PPGED	Programa de Pós-Graduação em Educação
PPGP	Programa de Pós-Graduação em Psicologia
PPGSA	Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia
PR	Paraná
PREVPAP	Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública
PROGEP	Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão do Pessoal da UFPA
PSB	Partido Socialista Brasileiro.
PUC-MG	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
PUCRCE	Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos para o pessoal docente e para os servidores técnico e administrativos.
PUCRS	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
PUCSP	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
PT	Portugal
RCAAP	Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RJ	Rio de Janeiro
RN	Rio Grande do Norte
RPC	Regime de Previdência Complementar
RPPS	Regime Próprio da Previdência Social
RS	Rio Grande do Sul
RT	Retribuição por titulação

SISPLAD	Sistema de Planejamento das Atividades Acadêmicas
SM	Salário Mínimo
SINASEFE	Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica.
SNESUP	Sindicato Nacional do Ensino Superior Português
SP	São Paulo
STF	Supremo Tribunal Federal
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFPA	Universidade Federal do Pará
ULisboa	Universidade de Lisboa
UNESP	Universidade do Estado de São Paulo
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
1.1	COMO TUDO COMEÇOU	17
1.2	O PROBLEMA EM ESTUDO	19
1.3	OBJETIVOS DO ESTUDO	25
1.4	CONCEITO DE TRABALHO	25
1.5	CONCEITO DE APOSENTADORIA	34
1.6	ESTRUTURA DA TESE.....	37
2	CAMINHO TEÓRICO-METODOLÓGICO	38
2.1	ABORDAGEM DE PESQUISA E TIPO DE ESTUDO.....	39
2.2	A PRODUÇÃO DOS DADOS	40
2.2.1	Pesquisa Documental: estado do conhecimento e legislações.....	40
2.2.1.1	Estado do conhecimento sobre trabalho docente na educação superior e aposentadoria.....	40
2.2.1.2	Legislação sobre aposentadoria de docentes da educação superior no Brasil e em Portugal.....	42
2.2.2	Pesquisa de Campo entre dois continentes.....	44
2.2.2.1	A Universidade Federal do Pará: <i>locus</i> e participantes da pesquisa	45
2.2.2.2	Perfil dos participantes da Universidade Federal do Pará.....	49
2.2.2.3	A Universidade de Lisboa: <i>locus</i> e participantes da pesquisa	56
2.2.2.4	Perfil dos participantes da Universidade de Lisboa	58
2.3	ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	62
2.3.1	Temas que expressam os motivos para a permanência no trabalho	63
2.3.2	Condições de permanência no trabalho.....	65
3	ESTADO DO CONHECIMENTO E LEGISLAÇÃO: TRABALHO, APOSENTADORIA E PREVIDÊNCIA/ SEGURANÇA SOCIAL NO BRASIL E EM PORTUGAL	67
3.1	TRABALHO DOCENTE, EDUCAÇÃO SUPERIOR E APOSENTADORIA: ESTADO DO CONHECIMENTO NO BRASIL E EM PORTUGAL	67
3.2	PREVIDÊNCIA SOCIAL E APOSENTADORIA DE DOCENTES DA EDUCAÇÃO SUPERIOR PÚBLICA NO BRASIL.....	75
3.2.1	A previdência social no Brasil: origem e regimes previdenciários	76
3.2.2	A Reforma do Aparelho do Estado e a Reforma da Previdência Social	80
3.2.3	A reforma da previdência do Governo FHC.....	83
3.2.4	As reformas da previdência do Governo Lula.....	88
3.2.4.1	A Emenda Constitucional nº 41/2003.....	89
3.2.4.2	A Emenda Constitucional nº 47/2005.....	94
3.2.5	A reforma da previdência do Governo Dilma	95
3.3	SEGURANÇA SOCIAL E APOSENTADORIA DE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS EM PORTUGAL.....	100

4	A PERMANÊNCIA DE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS NO TRABALHO APÓS DIREITO À APOSENTAÇÃO: UM ESTUDO NA UFPA (BRASIL).....	109
4.1	TRABALHO DOCENTE E APOSENTADORIA: MOTIVOS PARA A PERMANÊNCIA NA INSTITUIÇÃO	109
4.1.1	“Permaneço porque minha carreira ganha cada vez mais projeção”: reconhecimento e valorização.....	110
4.1.2	“Trabalho por ter e para ter saúde”: vitalidade e saúde.....	117
4.1.3	“Trabalho porque gosto”: gosto e satisfação	123
4.1.4	“A universidade é, praticamente, a minha vida”: identificação e pertencimento.....	124
4.1.5	“Ainda posso ser útil”: participação, contribuição e cooperação	127
4.1.6	“Se saio, terei perdas financeiras. Ficando, terei chances de ganhar”: incentivo financeiro	130
4.1.7	“Permaneço porque aqui me qualifico”: crescimento e desenvolvimento pessoal/profissional	138
4.1.8	“Meus amigos são esses. Aqui é minha segunda casa”: vínculos pessoais.....	140
5	A PERMANÊNCIA DE DOCENTES NO TRABALHO APÓS DIREITO À APOSENTAÇÃO: UM ESTUDO NA UNIVERSIDADE DE LISBOA (PORTUGAL)	148
5.1	TRABALHO DOCENTE E APOSENTADORIA: MOTIVOS PARA A PERMANÊNCIA NA INSTITUIÇÃO	148
5.1.1	“Trabalho porque tenho capacidade física e intelectual”: vitalidade e saúde.....	149
5.1.2	“Eu gosto de ser professora”: gosto e satisfação	150
5.1.3	“Se saio, terei perdas financeiras”: incentivo financeiro.....	151
5.1.4	“Ainda posso ser útil aos mais novos”: participação, contribuição e cooperação	153
5.1.5	“Agora, faço uma coisa de cada vez”: tempo livre	155
5.1.6	“Trabalho, com liberdade de decisão”: autonomia e liberdade	157
5.1.7	“Antigos não impedem o ingresso dos novos”: permanência sem vínculo precário	159
6	INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO NA FASE FINAL DA CARREIRA DOCENTE NA UFPA E NA ULISBOA	165
6.1	TRABALHO E INTENSIFICAÇÃO NA FASE FINAL DA CARREIRA	165
6.1.1	Intensificação do trabalho e gênero	180
6.1.2	Intensificação do trabalho e saúde docente	183
6.2	TEMPO LIVRE NA FASE FINAL DA CARREIRA	188
6.3	USO DO TEMPO APÓS A APOSENTADORIA	192
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	198
	REFERÊNCIAS.....	204
	APÊNDICES	227
	ANEXO	240

1 INTRODUÇÃO

1.1 COMO TUDO COMEÇOU

O estudo dos motivos que levam docentes de universidades públicas brasileiras e portuguesas a permanecerem em atividade laboral na carreira docente, sem requerer a aposentadoria a que têm direito, assim como as condições de trabalho a que estão submetidos esses docentes durante o processo de permanência, configuram-se como objeto de estudo desta tese.

Uma das motivações para a escolha deste objeto diz respeito às minhas memórias como professora de Prática de Ensino de Biologia, na Universidade Federal do Pará (UFPA). Nas conversas em sala de aula, os estudantes da graduação traziam impressões críticas sobre as práticas de ensino dos docentes, tanto das escolas da educação básica, onde os próprios alunos realizavam estágio, como dos seus professores na UFPA. Ainda que eu tentasse imprimir nas críticas a importância de olharmos as condições de trabalho e de formação desses docentes, dentre outras, eventualmente, as narrativas dos estudantes pareciam permeadas por idadismo, principalmente, quando formulavam reflexões, como: “Por que esses professores não se aposentam?” Idadismo ou ageismo são neologismos cunhados e utilizadas na literatura especializada para fazer referência a estereótipos e preconceitos à pessoa mais velha de idade. Assim, permeada ou não por idadismo, acabei por acatar sem críticas a tal reflexão, que me acompanhou no ensino e, agora, na pesquisa.

Outra motivação para realização deste estudo, que identifiquei de relevância acadêmica e social, vincula-se à minha participação no Grupo de Trabalho de Seguridade Social e Assunto de Aposentadoria (GTSSA), que constitui um coletivo de docentes filiados ao ANDES-SN (Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior). Este Grupo realiza estudos e debates sobre a saúde do docente e assuntos vinculados à previdência social e à aposentadoria da categoria. Desde 2006, quando iniciei minha participação nesse Grupo, pude ter contato com questões relacionadas à seguridade social e aposentadoria dos docentes e acompanhar, no e com o movimento docente, por exemplo, as lutas pela aprovação da Proposta de Emenda Constitucional nº 555/2006 (PEC 555/06) – que previa a reversão da cobrança de contribuição previdenciária dos aposentados – e contra a implantação da Fundação de Previdência Complementar (FUNPRESP) e da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), empresa pública de direito privado, criada em 2011, para privatizar a

gestão dos hospitais universitários e facilitar a terceirização, contratando servidores públicos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre outros.

Os debates travados no GTSSA revelavam, àquela altura, preocupação com a saúde docente, muitas delas analisadas pela literatura especializada, como os estudos de Assunção e Oliveira (2009). Fazia-se presente, também, nesses debates o receio de mais perdas de direitos previdenciários já adquiridos com a aposentadoria, além daquelas trazidas com a Emenda Constitucional nº 41/2003, que implantou a primeira reforma da previdência do Governo Lula.¹

No levantamento realizado com vistas a elaborar um estado do conhecimento acerca do objeto de investigação, constatei que, excetuando os de Bonsanti (2007), Souza (2010) e Barros (2016), os estudos que versam sobre docência universitária e aposentadoria não priorizam a legislação sobre a previdência social como aporte documental para analisar a permanência de docentes no trabalho, frente às proximidades da aposentadoria, o que considero uma lacuna na produção acadêmica. Tal lacuna pode ser preenchida, de alguma forma, com as contribuições do presente estudo, que busca eleger as atuais reformas da previdência social para a compreensão da permanência do docente do magistério superior² em atividades na instituição, após lograr direito à aposentadoria.

Uma justificativa de natureza acadêmica para a realização deste estudo se baseia no resultado do levantamento que fiz da produção acadêmica no Brasil e em Portugal, no período de 2004 a 2016, cujos estudos analisam o trabalho de docentes universitários na iminência ou após a aposentadoria. Tal levantamento possibilitou constatar o seguinte: a) número relativamente baixo de produções sobre trabalho docente na educação superior e aposentadoria; b) os poucos estudos sobre o tema centram-se nas áreas da Psicologia e da Saúde, sendo ainda secundarizados pela área da Educação; c) ausência de estudos na região Norte do Brasil e em Portugal; d) há poucos estudos sobre previdência social (no Brasil) como pano de fundo para compreender a aposentadoria e o trabalho de docentes da educação superior; e por fim, e) nenhum dos estudos elegeu como preocupação as condições de trabalho, especificamente, na fase final da carreira docente.

Outro levantamento importante que fundamenta o presente estudo diz respeito às produções sobre trabalho docente na educação superior em programas de pós-graduação da

¹ As ementas das leis citadas neste estudo se encontram no Apêndice A desta tese.

² O Estatuto da Carreira Docente Universitária de Portugal utiliza as designações “ensino universitário”, “ensino superior” e “docente universitário”. Neste estudo, só usarei tais expressões quando estiver me referindo exclusivamente a Portugal, pois quando me referir conjuntamente aos dois países darei preferência às expressões legalmente usadas no Brasil - educação superior, magistério superior e docente da educação superior.

Universidade Federal do Pará (UFPA). Entre os anos de 2005 e 2014, verifiquei a produção de teses e dissertações de quatro programas de pós-graduação da área das humanidades, na UFPA: Programa de Pós-graduação em Sociologia e Antropologia, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Programa de Pós-graduação em Educação e Programa de Pós-graduação em Currículo e Gestão da Escola Básica. No referido levantamento, identifiquei apenas 10 produções que elegeram o trabalho docente na educação superior como objeto de estudo. Com diferentes focos de interesse, a maioria dessas produções tem em comum a análise do trabalho docente no contexto da crise estrutural do capital, da reforma do Estado brasileiro e da contrarreforma da educação superior. Dentre as produções destaco os estudos de Farias (2010), Monte (2010), Mota Jr (2011), Tavares (2011), Nascimento (2012), Farias Jr (2014) e Guimarães (2014).

Esses estudos identificam mudanças no trabalho docente, frutos das transformações e novas formatações advindas da reorganização do processo produtivo, que sinalizam como consequência a intensificação e a precarização do trabalho, por vezes, com repercussões à saúde, entendida, como define a Organização Mundial de Saúde, como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença.

Argumentam esses estudos que tais consequências são decorrentes da expansão de matrículas na educação superior; do produtivismo resultante do sistema de avaliação na pós-graduação da Capes; da polivalência produtiva; da flexibilização de contrato de trabalho e da desvalorização do trabalho. Embora a presente pesquisa tenha eleito, como objeto de estudo, o trabalho docente na educação superior, ela se diferencia das demais por buscar compreender a permanência deste em atividade laboral, após lograr o direito à aposentadoria, diante de um possível quadro de intensificação no trabalho.

Nesse sentido, as minhas experiências profissionais e sindicais, em conjunto com a análise da literatura especializada sobre o objeto de investigação, foram determinantes como motivadoras desta tese. Dessa forma, espero que ela possa colmatar as lacunas investigativas no Brasil e em Portugal.

1.2 O PROBLEMA EM ESTUDO

A principal questão do presente estudo – “por que e como docentes da educação superior permanecem no trabalho sem requerer a aposentadoria a que fazem jus?” – decorre da problematização a seguir caracterizada.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) evidencia que a expectativa de vida do brasileiro ao nascer aumentou em mais de 30,3 anos, de 1940 a 2016, alcançando 75,8 anos para ambos os sexos em 2016 (IBGE, 2017), o que revela um decréscimo da mortalidade, resultante de um conjunto de ações e fatores combinados, levando o Brasil a experimentar uma primeira fase da transição demográfica para a longevidade.

O Censo 2010 constatou que o crescimento absoluto da população brasileira nos 10 anos que antecederam ao Censo se deu, principalmente, em função do crescimento da população adulta, com destaque para o aumento da população idosa e diminuição do grupo etário de menores de 20 anos. Assim, “o alargamento do topo da pirâmide etária [...] observado pelo crescimento da participação relativa da população com 65 anos ou mais, que era de 4,8% em 1991, passando a 5,9% em 2000 e chegando a 7,4% em 2010” (IBGE, 2010 [*on line*]) me leva a concluir que o envelhecimento paulatino da população brasileira é um fato que já alcança o tempo presente.

Portugal é um país com alta longevidade, processo esse que apresenta direta vinculação com a baixa natalidade e mortalidade, e com o aumento de esperança de vida ao nascer. Atualmente, os idosos representam 20% da população portuguesa, elevando-se este percentual nas regiões do Alentejo (24,6%) e no Centro (23,2%) e diminuindo nos Açores (13,4%) e Madeira (15,4%), e o índice de envelhecimento da população (143,9 mil idosos, em 2015) não para de crescer, sendo um dos mais altos do mundo, tendendo a se estabilizar até 2060 (INE, 2016).

O Instituto Nacional de Estatística Português (INE) estimou uma esperança média de vida ao nascer de 80,62, entre 2014 e 2016, e a esperança de vida aos 65 anos atingiu a média de 19,31 anos entre os sexos, o que significa que um cidadão português de 65 anos de idade poderá viver em média mais 19,31 anos (INE, 2017, p.77 e 79). Embora o aumento de anos esperado em vida não signifique, necessariamente, anos de vida em saúde, Portugal apresentou em 2013 o número de anos de vida em saúde acima do valor médio para a União Europeia (INE, 2015, p. 77). Nesse sentido, Coelho e Nunes (2015, p. 9) afirmam que o aumento em ritmos acelerados da esperança de vida ao nascer, tanto em Portugal como em todos os países da Europa Ocidental, pode representar um aumento de qualidade de vida, o que traz impacto à segurança e aposentadoria dos trabalhadores em Portugal.

Justificam Marques *et al.* (2016, p. 213), que esse ciclo de vida dos indivíduos aumentou progressivamente porque as pessoas “[...] têm melhores condições de vida e um maior acesso a cuidados de saúde, que lhes permite usufruir de um maior bem-estar e serem cidadãos ativos por mais tempo” no mundo do trabalho, cuja trajetória estende-se, também,

por uma longa vida. Tal justificativa para o aumento da população idosa em Portugal evidencia, em certa medida, o contexto em que vivem as professoras universitárias participantes desta investigação, o que, por suposto, contribui para que elas permaneçam por muito mais tempo em atividade laboral, mesmo após a aposentadoria ou ter logrado o direito a ela, uma vez que todas elas já se encontram em uma idade que já lhes permite o gozo da aposentadoria.

De acordo com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), a longevidade, um dos três indicadores³ do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)⁴ – determinada pela expectativa de vida ao nascer – “mostra o número médio de anos que uma pessoa nascida em determinado município viveria a partir do nascimento, mantidos os mesmos padrões de mortalidade.” (PNUD, 2013). Esse indicador tem experimentado significativo aumento no Brasil e Portugal. Contudo, embora a esperança de vida brasileira tenha passado de 74,2 anos para 75,4 anos no período de 2011 a 2015, a taxa média de crescimento anual foi menor neste período (0,5%) se comparada ao período de 2000 a 2010. (IPEA, 2017). Com uma esperança média de vida à nascença de 81,4 anos, Portugal supera o Brasil neste indicador, conforme PNUD (2017). Tal longevidade está relacionada com a qualidade de vida com saúde do país, o que inclui condições de saneamento, assistência social, custo de vida, segurança, poluição local, qualidade da saúde, ausência de guerras ou conflitos internos, dentre outros fatores.

Esse aumento de expectativa de vida nos dois países, nas últimas décadas, é cálculo do valor remuneratório da aposentadoria, no Brasil, e referência para os cálculos da idade da aposentadoria em Portugal.

No Brasil, a expectativa de vida é referência para os cálculos do valor das aposentadorias sob o Regime Geral da Previdência Social. O fator previdenciário foi criado pela Lei Nº 9.876, de 26 de novembro de 1999 – instituído após a reforma da previdência de 1998 – com o propósito de conter os gastos da previdência social. Trata-se de uma fórmula matemática a ser aplicada ao valor das aposentadorias, cujo cálculo leva em conta “a idade, a expectativa de sobrevida e o tempo de contribuição do segurado ao se aposentar.” (BRASIL, 1999 [on line]). Quanto menor a idade no momento da aposentadoria, maior será o redutor do

³ São três os indicadores do IDH: longevidade (vida longa e saúde), educação (acesso ao conhecimento) e renda (padrão de vida).

⁴ O IDH “é uma medida resumida do progresso a longo prazo em três dimensões básicas do desenvolvimento humano: saúde, educação e renda. O objetivo da criação do IDH foi o de oferecer um contraponto a outro indicador muito utilizado, o Produto Interno Bruto (PIB) per capita, que considera apenas a dimensão econômica do desenvolvimento.” Disponível em: <http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0.html>

benefício, fazendo com que o trabalhador, provavelmente, retarde a decisão pela aposentadoria. Dessa forma, o aumento da expectativa de vida de mulheres e homens é uma realidade que, também, pode contribuir para que os trabalhadores permaneçam por mais tempo em atividade laborativa. (SOUZA, 2010).

Em Portugal, diferente do Brasil, a idade para obter aposentadoria não é fixa, é calculada em função da expectativa de vida, alterando a cada ano com a evolução da esperança média de vida da população. (PORTUGAL, 2007a). Nessa lógica, quanto maior a esperança média de vida, maior será o tempo de trabalho e idade para obter condições legais para o trabalhador aposentar-se com alguma restrição remuneratória, exceto aqueles que recebem o salário mínimo⁵. Nessa política de segurança social, é possível observar dois fenômenos que se apresentam interligados: a opção do trabalhador pelo adiamento da decisão de aposentar-se e o fato de o país ter uma expressiva população com envelhecimento ativo.

O propósito do uso da expectativa de vida ou sobrevida, nos dois países, parece ser um só: incentivar o contribuinte a trabalhar por mais tempo ou reduzir o benefício de quem se aposenta.

Com o aumento da expectativa de vida com saúde de mulheres e homens brasileiros e portugueses, por suposto, haverá uma permanência de trabalhadores em atividades laborais para além do tempo legal estabelecido para a aposentadoria, cuja decisão poderá ser adiada cada vez mais, em consequência das políticas sobre reformas da previdência social em curso, no Brasil, e da segurança social, em Portugal. Se o aumento da expectativa de vida contribui para a permanência em atividade do trabalhador⁶ que se encontra na fase final da carreira, a jornada de trabalho cada vez mais intensificada pelas novas formatações do mundo do trabalho não se constituiria em dificuldades para a permanência?

Dentre os muitos trabalhadores que permanecem em atividade laboral na instituição, após obter condições legais para a aposentadoria, estão os docentes da educação superior, categoria da qual faço parte e pela qual me interessei investigar.

O cenário que envolve o trabalho docente na educação superior pública brasileira e portuguesa, independentemente da fase em que este se encontra na carreira, constitui-se em sobrecarga de trabalho e estresse, consequências da intensificação e aumento da produtividade acadêmica, como apontam os estudos de Hargreaves (1998), Cabrito (2011), Dal Rosso

⁵ Valor base de remuneração do trabalhador, o salário mínimo, em janeiro de 2019, em Portugal Continental é de 600 euros, nos Açores, 630 euros, e na Madeira, 615 euros.

⁶ Reconheço que o uso do termo genérico para os sexos masculino e feminino, na linguagem, carrega uma conotação machista e contribui para invisibilizar, ainda mais, o papel da mulher na sociedade. Nesse sentido, ainda que não tenha conseguido eliminá-los deste texto, procurarei, na medida do possível, evitar o uso de tais termos, substituí-los por outros ou suavizá-los.

(2008), Assunção e Oliveira (2009), Mota Júnior e Maués (2010), dentre outros pesquisadores.

Diante da intensificação do trabalho docente na educação superior atrelada ao estresse e às desvantagens advindas com o avançar da idade, poder-se-ia inferir que estes profissionais estariam ansiosos pela aposentadoria, quando conseguiram, finalmente, o desejado tempo livre para descanso e lazer após o final da carreira. No entanto, minha experiência como professora universitária na UFPA tem mostrado que este anseio nem sempre se manifesta, e uma parcela destes profissionais segue trabalhando, provavelmente, com satisfação.

Na UFPA, um dos *loci* de desenvolvimento da presente pesquisa, muitos docentes que já lograram condições para a aposentadoria permanecem no trabalho, o que me leva a indagar: os docentes que se encontram na fase final da carreira se queixam da intensificação e estresse do trabalho ou não? Tal intensificação e estresse diminuem o tempo livre para descanso, gozo e fruição? Se tais docentes permanecem em condições de trabalho intensificado e estresse, quais seriam os motivos para essa permanência?

Muitos podem ser os motivos, inclusive de ordem financeira, sendo o que analisarei nesta tese. Contudo, há de se destacar que, no Brasil, caso o docente permaneça no trabalho, poderá ser contemplado com um incentivo financeiro, assegurado a todo servidor público, por meio do abono de permanência – um valor pecuniário assegurado na Constituição Federal de 1988 (Art. 40, § 19), regulamentado em 2003 com a Emenda Constitucional nº 41/2003 (BRASIL, 2003a). Diferente do Brasil, a segurança social portuguesa não assegura nenhum incentivo àqueles trabalhadores públicos que permanecem na ativa, após lograrem direito à aposentadoria. Eles permanecem na ativa até o momento em que julgam qual o melhor tempo para iniciar o gozo da aposentadoria.

Em 2014, de acordo com informações disponibilizadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal da UFPA, 235 docentes aptos à aposentadoria voluntária recebiam o abono de permanência por não requererem a aposentadoria. Este dado pode estar subnotificado, pois na convivência acadêmica constatei que alguns docentes se encontram aptos à aposentação, sem requerer tal abono, fato que poderia elevar tal número. À época, esse quantitativo de docentes equivalia a cerca de 10% do total de docentes em atividades⁷, um percentual que, qualitativamente, me parece significativo, e que merece ser analisado, pois pode estar ligado a fenômenos da contemporaneidade, tais como longevidade, envelhecimento ativo,

⁷ Em dezembro de 2014, a UFPA possuía 2.249 docentes efetivos. Disponível em: <http://antigoproplan.ufpa.br/doc/Revista%20Ufpa%20em%20Numeros%20Fechada.pdf>. Acesso em 16/08/2016.

produtividade acadêmica, satisfação com o trabalho, dentre outros. Em 2018, a UFPA contava com um aumento significativo de docentes (2.463 docentes efetivos da carreira do magistério superior), mas diminuiu o número de docentes com abono de permanência (216), em comparação ao ano de 2014, o que me faz inferir que tal diminuição, muito provavelmente, resulta do pedido de aposentadoria, com receio das mudanças da reforma da previdência em curso no Governo Temer, não descartando as possíveis mortes.

O estudo sobre trabalho docente na educação superior e a aposentadoria me possibilitou uma incursão teórica com vistas a situar o objeto de tese face a quais questões investigativas seriam as mais pertinentes. Um debate contribuiu para a tomada de decisão dos rumos desta pesquisa, qual seja: a literatura especializada identifica que a decisão do trabalhador de se aposentar pode ser permeada tanto por perdas quanto por ganhos. Os ganhos a serem obtidos com a aposentadoria estão relacionados ao afastamento do trabalhador, não raras vezes, de um labor intensificado, e ao alcance de uma etapa de vida promissora para reprogramar sua vida pessoal, abrindo espaço para um cuidado mais metódico da saúde, associada ao lazer, ócio, atividades formativas e culturais que favoreçam mais qualidade de vida e bem-estar, convivência familiar, comunitária e religiosa, dentre outros.

O trabalho docente na educação superior em Portugal e no Brasil e seus vínculos com a aposentadoria configura-se em uma temática a ser explorada nesta tese. Para tanto, construí a seguinte **questão central**:

Por que e em quais condições de trabalho os docentes da Universidade Federal do Pará e da Universidade de Lisboa permanecem em atividade laboral na instituição após lograrem o direito à aposentadoria?

Dessa questão central derivaram outras, quais sejam:

- a) Quais motivos contribuem para que docentes da educação superior portuguesa e brasileira justifiquem o adiamento ou gozo da aposentadoria, se já adquiriram tal direito?
- b) Quais as implicações da política de previdência social no Brasil para a postergação da aposentadoria do docente da educação superior pública?
- c) Os docentes da educação superior brasileira e portuguesa, mantendo-se no trabalho após lograrem o direito à aposentadoria, permanecem em condições de trabalho intensificado?

Diante dessas **questões-problema**, formulei inicialmente vários pressupostos, mas um deles apresento aqui como forma de orientar parte das análises do estudo:

Inspirada nos estudos de Antunes e Alves (2004) e Sguissard e Silva Júnior (2018) e na formulação de Fonseca (2017), entendo que o trabalho docente não escapa ao contexto de transformação do mundo do trabalho e, nesse sentido, sofre as influências das reconfigurações

impostas ao trabalho pela lógica neoliberal e pelos novos modos de organização do processo produtivo. Nesse sentido, parto do pressuposto que, com as novas formatações no mundo do trabalho, o docente de ensino superior, tanto no Brasil como em Portugal, após lograr o direito à aposentação, permanece ao final de carreira em condições de trabalho intensificado.

1.3 OBJETIVOS DO ESTUDO

Compreender os motivos de permanência e as condições de trabalho de docentes de universidades públicas brasileiras e portuguesas aptos à aposentadoria é o **objetivo central** desta tese de doutorado, cujas motivações para a realização não foram apenas epistemológicas, mas profissionais e pessoais, uma vez que me encontro, também, às proximidades da aposentadoria.

Ante a problemática aqui apresentada e as questões orientadoras desta tese, foram estabelecidos os seguintes **objetivos**:

- a) Analisar os motivos para a permanência de docentes da UFPA e da Universidade de Lisboa (ULisboa) no trabalho institucional após lograrem o direito à aposentadoria;
- b) Relacionar as reformas na legislação da previdência social brasileira e a postergação da aposentadoria de docentes do magistério superior público;
- c) Analisar as condições de trabalho, em relação à intensificação, no processo de permanência dos docentes da UFPA e da ULisboa, na fase final da carreira.

O problema da pesquisa sistematizado no item anterior pode ser melhor compreendido quando o associa a um quadro conceitual que orienta as análises. Assim, como forma de clarificar e fundamentar o objeto de estudo, e alcançar os objetivos propostos, discutirei nesta seção dois importantes conceitos: trabalho e aposentadoria.

1.4 CONCEITO DE TRABALHO

Diferentes significados foram conferidos ao trabalho, ao longo da história da humanidade. Tais significados ou concepções serão sistematizados, neste trabalho, em uma espécie de linha do tempo.

Ao longo da história da humanidade o trabalho foi se construindo sob diferentes valores. Se nos primórdios ele era a forma do ser humano se apropriar da natureza para sua sobrevivência/subsistência como espécie, transformando a natureza e a si próprio, com o

passar dos tempos o produto do seu trabalho toma outra perspectiva, embora se mantenha tal concepção, visto que com o acúmulo do processo produtivo (estoque) e o escambo (troca), o trabalho passa a se subordinar a um dado mercado (de primitivo para a sofisticação). Nesta sofisticação do processo produtivo, conforme a literatura indica, o trabalho assume diferentes formas: escravismo, servilismo, feudalismo e capitalismo, nos seus mais diferentes estágios (primitivo/manufatura; industrial/monopolista). (OLIVEIRA, 1987). Nesse tempo histórico, alguns conceitos sobre trabalho foram elaborados.

A origem da palavra trabalho tem sido comumente atribuída ao latim vulgar *tripalium*, que designa um instrumento de tortura sustentado por três estacas, usado em outras épocas com prisioneiros de guerra e escravos fugidios (PRIEB; CARCANHOLO, 2011). Tal definição, conforme argumenta Dubar (2012), supõe que o trabalho seja sempre uma obrigação (para ganhar a vida), uma subordinação (a um empregador, a um cliente) e uma fonte de sofrimentos (físicos e mentais). Para este autor, há muito que certos ofícios, vocações ou profissões – que proporcionam forma de se manter e ganhar a vida – não são mais associados a essa definição negativa do trabalho, uma vez que dão sentido à existência individual e possibilitam organizar a vida em coletivos.

O Dicionário de Filosofia de Abbagnano (1999) identifica a origem do termo trabalho no latim *labor* e o conceitua como:

Atividade cujo fim é utilizar as coisas naturais ou modificar o ambiente e satisfazer às necessidades humanas. Por isso, o conceito de trabalho implica: 1) dependência do homem em relação à natureza, no que se refere à sua vida e aos seus interesses: isso constitui a necessidade, num de seus sentidos; 2) reação ativa a essa dependência, constituída por operações mais ou menos complexas, com vistas à elaboração ou utilização dos elementos naturais; 3) grau mais ou menos elevado de esforço, sofrimento ou fadiga, que constitui o custo humano do trabalho. (p. 964).

Importa registrar que essa definição de Abbagnano (1999) reitera uma compreensão de que o trabalho é visto como algo pesado, cujo esforço e a fadiga levam ao sofrimento do trabalhador. Embora o significado de trabalho não seja mais associado à tortura, como sinalizou Dubar (2012), presumo que o sofrimento se faz presente quando, na contemporaneidade, os trabalhadores experimentam condições intensificadas do trabalho. Ainda de acordo com o Abbagnano (1999), baseando-se na ideia de sofrimento a Filosofia antiga e medieval condenava o trabalho manual; a Bíblia considerava o trabalho parte da maldição divina, decorrente do pecado original, pois como forma de castigar Adão e Eva, por infringirem certas regras, Deus impôs a ambos o trabalho. E a labuta penosa passaria a ser

uma forma do ser humano padecer de seus pecados: “Com o suor do seu rosto você comerá o seu pão [...]” (GÊNESE, III, 19).

De acordo com Bendassolli (2006), na Antiguidade, especificamente na sociedade greco-romana, o trabalho pesado era realizado por escravos, e a ele “[...] não era associado nenhum valor ou virtude moral; pelo contrário, ele brutalizava a mente e tornava o homem inadequado para as práticas superiores, como a política e filosofia”. (p. 65). Para o autor, na formulação de Sócrates, o trabalho artesanal arruinava o corpo de quem nele trabalhava e até suas almas se tornavam mais fracas. Na interpretação de Bendassolli (2006), os filósofos gregos Platão e Aristóteles conceituam o trabalho em linhas valorativas semelhantes às de Sócrates. Aristóteles, por exemplo, era defensor de que os serviços corporais (atividades servis, trabalho manual) fossem restritos aos escravos, já que os corpos dos homens livres eram incapazes para tais serviços, estando aptos apenas para a vida de cidadãos cujas ocupações se dividiam em militares e pacíficas. (ARISTÓTELES, 1985, p. 19 e 20).

No contexto ético-político da Grécia, Arendt (1981, p. 94) argumenta que o trabalho, como atividade produtiva, era desenvolvido apenas por escravos e servos. Nesse sentido, “Laborar significa ser escravizado pela necessidade, escravidão esta inerente às condições da vida humana. Pelo fato de serem sujeitos às necessidades da vida, os homens só podiam conquistar a liberdade subjungando outros que eles, à força, submetiam à necessidade.” Esta compreensão ainda se faz presente em muitos países por meio de atividades análogas ao de trabalho escravo⁸, ao serem constatadas condições de trabalho aviltantes e degradantes, que subjagam o trabalhador, alienando-o, expropriando-o de sua história, cultura, língua, relações familiares e valores remuneratórios, explorando-o, muitas vezes, até ceifar suas vidas.

Da Antiguidade à Idade Média, o sentido do trabalho pouco sofreu alteração, continuando associado à tortura, penalização, castigo e punição, e realizado por pessoas não pertencentes a classes hierarquicamente superiores. Para estas, o trabalho tinha outro significado, atrelado a uma visão contemplativa do mundo.

Com o Renascimento (séc. XIV a XVI), o conceito de trabalho passa por uma transformação. Alguns literatos e filósofos da época, ao criticarem a concepção de que o trabalho manual era inferior, saíam em defesa de uma vida laboral ativa a qualquer cidadão, em oposição a uma perspectiva contemplativa do mundo, ou que condenava o ócio. Abbagnano (1999) exemplifica essa transformação por meio de pensamentos de alguns

⁸ De acordo com o artigo n. 149 do Código Penal brasileiro (BRASIL, 2003b), reduzir alguém à condição análoga à de escravo significa submetê-lo a “[...] trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto [...]” (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003).

estudiosos da época que afirmavam a dignidade do trabalho manual para a compreensão do mundo: Galileu reconhecia o valor das observações realizadas pelos artesãos mecânicos para a pesquisa científica; Giordano Bruno afirmava que a providência dispôs que o homem “se ocupe na ação das mãos e na contemplação do intelecto, de tal maneira que não contemple sem ação, e nem obre sem contemplação” (apud ABBAGNANO, 1999, p. 964). O Iluminismo, em geral, segue com essas ideias, marcando uma espécie de reivindicação da dignidade do trabalho manual. (ABBAGNANO, 1999).

Com a passagem do mundo medieval para o mundo moderno, marcado pela Reforma Protestante (séc. XVI), mantém-se a perspectiva de conexão entre trabalho e dignidade humana. Para Weber (2005, p. 97), o trabalho passa a se constituir em finalidade da vida: o poder da religião tinha “[...] à sua disposição trabalhadores sóbrios, conscientes e incomparavelmente esforçados, que se aferraram ao trabalho como a uma finalidade da vida desejada por Deus.” O autor acrescenta: “Não é difícil perceber quão poderosamente a procura do reino de Deus, apenas através do cumprimento do dever vocacional [...] iria influenciar a produtividade do trabalho no sentido capitalista da palavra.” (p. 97 e 98).

No século XVIII, Adam Smith (1996) faz a defesa do *Homo economicus* em “A Riqueza das Nações: Investigação sobre a natureza e as causas”, publicada originalmente em 1776. Nessa obra, Smith discute a relação do trabalho com a propensão inata do homem à troca e com o processo de crescimento econômico; atribui grande importância à divisão social do trabalho ao afirmar que cabe a essa divisão gerar a multiplicação do produto e a opulência pública, que é proporcional à laboriosidade do povo e não à quantidade de ouro e prata. Para Bendassolli (2006, p. 93), Adam Smith lançou as ideias que orientaram a economia política clássica e sustentaram teoricamente o liberalismo econômico e a industrialização moderna.

Seguindo a linha do tempo sobre significados do trabalho, no Romantismo (séc. XVIII e XIX) começa a se estabelecer a relação entre o trabalho e a natureza do ser humano, quando Hegel (1770-1831) formulou a primeira teoria filosófica do trabalho. Para Semeraro (2013, p. 90), Hegel compreendia que “o trabalho não é só satisfação das próprias necessidades individuais e imediatas, mas é a expressão de um valor maior: nele se forma a consciência pessoal e social, se manifesta o caráter público e universal do ser humano”. Tais princípios foram aceitos por Marx que, no entanto, insistiu no caráter material – contra o caráter espiritual atribuído por Hegel – da relação criada pelo trabalho entre ser humano e o mundo. Hegel, compreende que “[...] no trabalho realizado por todos, se expressa a razão universal de um povo e disso nasce uma ética comunitária que se contrapõe à concepção de trabalho

escravo.” (SEMERARO, 2013, p. 92). Desse modo, o trabalho deixa de ser satisfação de uma necessidade para tornar-se a realização de uma obra coletiva.

Na perspectiva marxista, o trabalho tem como essência ontológica um caráter de transição, assinalando, no ser humano que trabalha, a transição do ser meramente biológico para o ser social. (LUKÁCS, 2013, p.44). Marx e Engels destacam o trabalho como categoria fundante da gênese humana, o início da socialização a partir da qual o trabalho ocupa posição privilegiada de mediador na relação recíproca entre ser humano e natureza. (LUKÁCS, 2013). Provavelmente, influenciado pelas ideias evolucionistas de Charles Darwin, Engels (1976, p. 218), no manuscrito intitulado “Humanização do macaco pelo trabalho”, assegura que o passo decisivo para a evolução do homem se deu por meio do trabalho e – em seguida e em consequência – da palavra (linguagem articulada). Reafirma o autor que o trabalho produziu o ser humano à medida que este trabalhava e imprimia nele sua inteligência, ou seja, o “poder do pensamento conceitual” é fulcral neste processo, como afirma Braverman (1974, p. 51), ao passo que outros animais não saíram da dependência instintiva do que a natureza lhes oferecia. Engels (1976) compara a mão de um macaco antropoide com a do ser humano e, apesar da semelhança em músculos e ossos, afirma que “[...] a mão do mais primitivo dos [homens] selvagens pode realizar centenas de movimentos e atos que nenhuma mão simiesca poderá imitar.” (p. 216), nenhuma mão de macaco, por mais hábil que seja, produziu a mais rústica pedra, concluiu. É nesse sentido que Marx reconhece o trabalho como “[...] uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana.” (MARX, 1996, p.122).

Para Marx (1996), o trabalho torna-se a categoria ontológica central da constituição do ser humano e, para ilustrar essa tese, comparou o trabalho da aranha e da abelha com o do tecelão e do arquiteto, respectivamente:

Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e portanto, idealmente. (MARX, 1996, p. 297, 298).

Marx chama a atenção para o trabalho intelectual que possibilita o planejamento antes da execução, mas se considerarmos que “ontológico” diz respeito aos caracteres fundamentais

do ser – “o que todo ser tem e não pode deixar de ter” (ABBAGNANO, 1998, p. 662) – essa formulação, na minha particular leitura, imprime um componente biológico ao comportamento humano.

O trabalho humano, diferente das formas instintivas de trabalho dos outros animais, é considerado por autores marxistas como consciente e proposital, orientado pela inteligência (BRAVERMAN, 1974). Este autor argumenta que “o trabalho que ultrapassa a mera atividade instintiva é assim a força que criou a espécie humana e a força pelo qual a humanidade criou o mundo como o conhecemos.” (p. 53).

As ideias de Hegel, Marx e Engels sobre a conexão do trabalho com a existência humana contribuíram para seu enobrecimento, rompendo com a visão da Antiguidade – que o desqualificava e o considerava restrita aos escravos – e com a visão judaico-cristã – que o considerava um castigo divino. Apesar dessa convergência de ideia entre estes pensadores, Semeraro (2013, p. 95) destaca uma diferença marcante dentre eles: Hegel entende o trabalho como essência que realiza o ser humano, assim como Marx e Engels, contudo não considerou, como Marx, que o mundo moderno vinha se constituindo em um sistema econômico que punha em oposição o trabalho, de um lado, e a acumulação do capital, de outro, estabelecendo-se uma contradição, e que a origem da riqueza do capitalista é a miséria do trabalhador.

Apesar de não ser minha intenção analisar a categoria trabalho à luz das teorias que focam no modo de produção capitalista, o que demandaria um maior aprofundamento teórico, entendo que seja fundamental a compreensão do conceito de trabalho, na medida em que, como reflete Braverman (1974, p. 19), ele ocorre sob o controle do capital.

Embora as análises de Hegel, Marx e Engels defendessem a centralidade do trabalho como elemento fundamental à existência humana, outros autores o mantinham em segundo plano. Ainda do século XIX, dentre os críticos às ideias que tomam o trabalho como valor maior e desprezam o ócio, está Nietzsche. Na obra “A Gaia Ciência” (1882), em seção reservada ao lazer e ociosidade, o filósofo faz a seguinte reflexão:

[o] frenesi do trabalho – o verdadeiro vício do novo mundo – já começa a contaminar a velha Europa [...]. Agora se tem vergonha do repouso; parece que se morde os dedos ao pensar em meditar. Reflete-se de relógio na mão, mesmo quando se está almoçando, com um olho no andamento da bolsa de valores. (NIETZSCHE, [19..?], p. 190).

Nietzsche considerava o enaltecimento à dignidade do trabalho uma espécie de traição à espiritualidade contemplativa própria do ser humano. Nesse sentido, o filósofo argumenta:

O trabalho tem cada vez mais a boa consciência do seu lado: o gosto pela alegria chama-se já “necessidade de descanso”, e começa a corar de vergonha de si próprio. “Temos de fazer isto por causa da saúde”, dizemos às pessoas que nos surpreendem num passeio pelo campo. Por este caminho, poderá chegar-se rapidamente ao ponto de não mais se ceder ao gosto pela vida contemplativa (ou seja, ao gosto de passear em companhia de pensamentos ou de amigos) sem desprezo por si próprio e sem má consciência. (NIETZSCHE, [19..?], p. 191)

As ideias de Nietzsche e seguidores pautavam certa preocupação com o rumo que o trabalho vinha tomando, já no final do século XIX, que poderia levar a um rompimento com o lazer e a vida contemplativa. Para Prieb e Carcanholo (2011, p. 148), “O trabalho passa a assumir um novo caráter: de atividade indigna no passado, passam a ser vistos como aqueles que não trabalham, tachados como vagabundos os que não se submetem a trabalhar pra o capital.”

A partir de 1850, com a expansão dos mercados, o desenvolvimento da economia capitalista e a conformação de grandes empresas ou da empresa monopolista, conforme destaca Braverman (1974), o trabalho passou a ser fortemente regulado por princípios econômicos e gerenciais. A divisão social do trabalho contribuiu para instituir uma nova gestão do processo produtivo em que os papéis foram precisamente determinados – operário, supervisor, gestor – onde cada trabalhador passou a ser responsável única e exclusivamente por uma dada tarefa. Ao limitar o trabalhador apenas a uma única tarefa repetitiva e mecânica, este, além de já estar destituído do próprio produto do seu trabalho, perde a compreensão do processo produtivo, tornando-o alienado.

Esse processo expressava o chamado taylorismo que, juntamente ao fordismo, deu a tônica na sociedade industrial até a metade do século XX. Estes modos de organização da produção buscam otimizar as tarefas desempenhadas pelos trabalhadores, por meio da divisão específica de tarefas parceladas e fragmentadas do processo produtivo. Ambos os modos têm o propósito de maximizar a produção com menor custo, em um tempo cujo rendimento do trabalhador possa resultar com menos esforço, tudo em razão da eficiência e produtividade. Tais propósitos potencializam não só a acumulação e manutenção do lucro como a incansável expansão do capital e a consequente degradação do trabalho, conforme destaca Braverman (1974). Essa dinâmica de organização do trabalho foi retratada no filme de Charles Chaplin, “Tempos Modernos”⁹.

⁹ Tempos Modernos, Charles Chaplin, Estados Unidos da América, United Artists, 1936.

Com tais características, o trabalho, mais do que nunca, torna-se alienado¹⁰. O sentido de alienação, dado por Marx é: a ação pela qual um indivíduo ou um grupo se tornam alheios, estranhos, alienados ao resultado ou produtos de sua própria atividade, ou à atividade em si, ou à natureza na qual vivem ou, também, a si mesmos. O sistema capitalista aliena os produtos de sua atividade econômica na forma da mercadoria, do dinheiro, do capital e “[...] faz deles um mundo de objetos separado, independente, e poderoso, com o qual se relaciona como um escravo, impotente e independente.” (BOTTOMORE, 1988, p. 6).

A análise do processo de trabalho sob o regime capitalista possibilita compreender as novas mudanças do sentido de trabalho, observadas no longo século XX. Tais mudanças foram provocadas, na generalidade, pela alteração dos modos de organização do processo produtivo, fruto das cíclicas e eternas crises do capital, bem como da maior conexão entre ciência-tecnologia-trabalho, ou seja, da evolução do conhecimento científico-técnico e sua apropriação pelos setores produtivos. Assim, o taylorismo/fordismo, representantes de tais modos de organização, criadas pelo capitalismo como formas para superar e enfrentar as crises, são precursores do Toyotismo.

Do capitalismo primitivo ao capitalismo monopolista industrial, muitas crises o capital sofreu, e uma das mais expressivas se deu no século XX, pós-guerra, com a grande Depressão de 1929. Conforme Alves (2012 [on line]), “O processo de reestruturação capitalista aprofunda-se com a derrota das forças sociais do trabalho na década de 1970 no bojo da crise e ofensiva neoliberal” e na década de 1980, instaurou-se o desequilíbrio entre as classes com a reestruturação produtiva do pós-fordismo.

Com a crise do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção, um novo modelo de organização produtiva é forjado como forma de rompimento com os antigos modelos, considerados, então, pelo capital, “defasados e limitados para atender à lógica do mercado econômico global.” (NUNES, 2000, p. 80). Nesta perspectiva, o toyotismo se funda, diferente daqueles, num trabalho cooperativo, em equipe, polivalente e rotativo em termos de tarefas, fazendo com que o trabalhador, multifuncional, não tenha mais uma visão parcial e fragmentada, mas uma visão de conjunto do processo de trabalho em que está inserido (HIRATA, 1994, p. 130).

Embora o toyotismo pareça uma nova fase, apropriada à interação entre capital e trabalho, Antunes (2009) argumenta que ela reúne mais dissenso que consenso, haja vista que, na avaliação de Tomaney (apud Antunes, 2009), essa especialização flexível não configura

¹⁰ Trabalho alienado ou estranhado é um conceito trazido por Marx na obra “Manuscritos econômicos-filosóficos”, publicado em 1844, em Paris (MARX, 2004, p. 80-90).

uma nova forma de organização do trabalho e, no contexto das economias capitalistas avançadas, é possível perceber uma reconfiguração do “poder no local de trabalho e no próprio mercado de trabalho, muito mais em favor dos empregadores do que dos empregados.” Dentre as críticas, o autor acrescenta que é possível constatar exemplos crescentes de intensificação de trabalho, onde o sistema *just time*¹¹ é implantado. (ANTUNES, 2009, p. 50 e 51).

Quais seriam, então, as implicações desta crise e do novo modelo de organização produtiva para os trabalhadores? Antunes e Alves (2004) ajudam a responder essa questão quando afirmam que, ao passar o mundo do trabalho por novas formatações, o trabalhador, também, sofre suas consequências, tais como: está sujeito a um trabalho instável; expansão do trabalhador terceirizado (subcontratados, *part-time*); expansão do trabalhador por telemática e do terceiro setor (formas de trabalho assistencial, sem fins lucrativos). E quais implicações para os docentes, categoria profissional assentada no trabalho imaterial?

O trabalho docente, neste estudo, foi considerado como um trabalho imaterial e se baseia em Hardt e Negri (2004), autores que discutem a imaterialidade do trabalho frente às recentes alterações no mundo trabalho, e que trazem a seguinte definição para o trabalho imaterial:

A maioria dos serviços de fato baseia na permuta contínua de informações e conhecimentos. Como a produção de serviços não resulta em bem material e durável, definimos o trabalho envolvido nessa produção como *trabalho imaterial* – ou seja, trabalho que produz um bem imaterial, como serviço, produto cultural, conhecimento ou comunicação. (HARDT; NEGRI, 2004, p. 311).

O trabalho docente na educação superior [trabalho intelectual] trata-se de um trabalho imaterial, sujeito à lógica do novo modelo de organização produtiva que atinge o conjunto dos trabalhadores. Nessa perspectiva, a categoria do magistério, mesmo desempenhando um trabalho intelectual “[...] não está imune às mudanças pelas quais passa o conjunto dos trabalhadores”, cujos docentes “[...] estão submetidos às duras regras do jogo do mundo da produção capitalista.” (VIEIRA; MACIEL, 2011, p. 160), quais sejam: a flexibilização da contratação e do regime de trabalho, a valorização do docente polivalente e multifuncional.

¹¹ *Just in time*: sistema que focaliza o aprimoramento do processo produtivo – em ganhos de qualidade e produtividade – como estratégia para ajudar uma empresa a alcançar e/ou manter vantagem competitiva em custo. Busca qualidade e prazos de entrega, combate ao desperdício, elimina processo que não agregue valor.

No contexto atual, o trabalho docente na educação superior caracteriza-se pela sua extensificação, em que as atividades desenvolvidas não se esgotam durante a jornada de trabalho definida institucionalmente; vão para além dela, retirando horas do tempo livre (LAURA; QUARTIERO, 2017), e pela sua intensificação, quando se desdobra em múltiplas tarefas (ensino, pesquisa, extensão, gestão, avaliação, orientação, dentre outros) em relação ao tempo para efetivá-las.

Como se pôde observar, historicamente, a categoria trabalho se apresenta sob diferentes sentidos, a depender do lugar que o trabalhador ocupa como força produtiva, em uma determinada época. A filosofia, a religião, o pensamento político, a exemplo do marxista, teóricos do capitalismo que focam na degradação ou precarização do trabalho, dentre outros, contribuíram para a clareza conceitual desta categoria, ao desvelar as implicações contidas na relação trabalhador/capital. Assim, o conceito de trabalho e, por extensão, do trabalho docente mobilizado nesta tese (sem desprezar as ressalvas feitas por Nietzsche em Gaia Ciência), traz a formulação de Lukács (2013, p.44):

[...] essencialmente, uma inter-relação entre homem (sociedade) e natureza, tanto inorgânica (ferramenta, matéria-prima, objeto do trabalho etc.) como orgânica, inter-relação que pode figurar em pontos determinados da cadeia a que nos referimos, mas antes de tudo assinala a transição, no homem que trabalha, do ser meramente biológico ao ser social.

A conceituação do autor foi inspirada na análise de Marx sobre o trabalho – já mencionada anteriormente nesta seção – que considera a centralidade do trabalho no processo de humanização do ser humano.

No processo de trabalho de todo e qualquer trabalhador, com a chegada da velhice e/ou com o aumento da necessidade de uma vida contemplativa, como dizia Nietzsche, pressuponho haver a expectativa da aposentadoria, fase da vida do trabalhador cuja definição conceitual será apresentada a seguir.

1.5 CONCEITO DE APOSENTADORIA

Na continuidade das definições conceituais pertinentes ao presente estudo, apresento alguns conceitos do termo aposentadoria e como este se revela na literatura especializada.

O fato de muito cedo termos aprendido que o “trabalho dignifica o homem”, o significado da aposentadoria, como afastamento permanente do trabalho, pode ir além do que constam na etimologia da palavra em si ou nos dicionários.

Etimologicamente a palavra “aposentadoria” deriva do latim *pausare*, cujo significado é “pausa para descansar”, parar, cessar, descansar, tomar aposento. Corresponde, em francês, ao verbo *retirer* ou *retraiter*, cujo sentido é retirar-se, isolar-se, recolher-se em casa, e em inglês, ao verbo *to retire*, ir embora, recolher-se. (VASCONCELOS, 2007). Aportuguesada, pode-se considerar o termo ligado a “aposento”, lugar de descanso para alguém que já cumpriu sua etapa de trabalhador ativo.

Para Carvalho Filho (2016), aposentadoria “[...] é o direito, garantido pela constituição, do servidor público perceber determinada remuneração na inatividade, diante da ocorrência de certos fatos jurídicos previamente estabelecidos.”

No dicionário Houaiss, o verbete aposentadoria significa:

1. Hospedagem, acolhimento, alojamento. 2. afastamento (de uma pessoa) do serviço ativo, após completar os anos estipulados em lei para exercício de atividade ou, antes deste prazo, por invalidez. 3. Remuneração recebida mensalmente pelo beneficiário aposentado [...] Sinônimos: aposentamento.

No mesmo verbete, há definições mais específicas para cada situação de aposentadoria, dentre elas: aposentadoria compulsória (que determina o afastamento por ter-se atingido o limite de idade preestabelecido em lei); aposentadoria voluntária (o afastamento por decisão do trabalhador, quando preenchidos os requisitos legais); aposentadoria por invalidez (concedida mediante incapacidade do trabalhador para exercer qualquer atividade).

Seguindo a mesma definição, no dicionário Aurélio, o termo aposentadoria significa:

s.f. 1. Ato ou efeito de aposentar. 2. Hospedagem, albergaria, alojamento [...]. [sin., nessas acepç., aposentação, aposentamento.] 3. Bras. estado de inatividade de funcionário público, ou funcionário de empresa particular, ao fim de certo tempo de serviço, com determinado vencimento. [c.f., nesta acepç., Inatividade (2), reforma (4), jubilação (2).] 4. Bras. Quantia recebida mensalmente pelo beneficiário como resultado de contribuição a uma instituição durante certo tempo. (FERREIRA, 2009).

Excetuando o sentido da hospedagem, os significados aqui trazidos possuem direta relação com o afastamento definitivo do trabalho ou com a remuneração daí recebida. Dão ainda, ao aposentado, o sentido de “inativo”, denominação que consta nos registros formais e na previdência social brasileira, e que significa “que não tem atividade, que não está ativo, parado, paralisado [...] que não atua, ineficaz.” (HOUAISS, s/d), isto é, um sentido oposto à mobilidade, característica importante ao ser humano. Essas definições remetem ao estigma da inatividade e, de certa forma, a um sentido negativo.

Através de uma lente diferente a essa, há autores que veem a aposentadoria como um momento de liberdade, uma fase da vida que permite escolhas para o uso do tempo, que elimina as obrigações incômodas e renova valores e prioridades. Zanelli e Silva (1996) afirmam que aposentadoria pode ser vista, ainda, como prêmio, uma recompensa aos esforços depreendidos ao longo da carreira, favorecendo a concretização de planos ou sonhos há muito protelados. Tal recompensa não elimina o caráter pendular da aposentadoria, um pêndulo que oscila entre o sentimento de prêmio, renovação e o sentimento de desesperança. (ZANELLI, 2000).

Os significados de aposentadoria, diferente dos atribuídos ao trabalho, não sofreram grandes modificações ao longo dos tempos, e resultam, no entendimento de Barros (2016, p. 16), da síntese de múltiplas determinações, dentre as quais a mais elementar é que a pessoa trabalhou por muitos e muitos anos e está aposentada do compromisso formal com o trabalho, da rotina diária de uma atividade que foi ou não geradora de prazer, satisfação e sofrimento. À síntese feita por Barros (2016), acrescento a formulação de Santos (1990) em um dos primeiros estudos brasileiros sobre aposentadoria e identidade. A autora assegura que “No quadro de uma análise essencialmente sociológica, a aposentadoria representa uma ruptura com o mundo do trabalho, acarretando uma modificação no sistema de relações sociais e no sistema de papéis e *status*.” (p. 1). Para a autora, a grande importância dada à produção numa sociedade industrial, a conseqüente supervalorização atribuída à atividade profissional e o afastamento do sujeito desse sistema de produção têm implicações no significado de aposentadoria. Esse sujeito, como produtor ativo na idade adulta, tem um lugar bem definido e reconhecido na sociedade, mas a partir do momento em que é afastado desse papel, ele perde seu “valor mercantil”, no dizer de Caloni (1979, apud Santos, 1990, p. 12).

Na compreensão de Santos (1990, p.11-13), a reação do aposentado a essa situação poderá variar – dependendo do lugar que tem o trabalho no conjunto das atividades – e possui direta relação com a identidade do indivíduo. Em uma sociedade que idolatra o trabalho e a produção em detrimento do ser humano, é possível haver duas situações ao aposentado: a) se esse sujeito confundir sua identidade pessoal com a socio-profissional, investir em seu papel profissional como única fonte de engajamento no mundo social, a aposentadoria é, frequentemente, a perda do próprio sentido da vida, o que levaria a uma necessidade de refazer sua identidade, procurando novos objetivos para sua vida; b) se o sujeito para quem o trabalho representa apenas uma das fontes de sentido da vida e engajamento social, este sujeito poderá se apoiar em outras atividades de investimento para redefinir sua identidade após a aposentadoria.

Embora os sentidos e significados de aposentadoria indiquem afastamento permanente do trabalho, essa situação não expressa mais a realidade atual, uma realidade na qual trabalhadores aposentados retornam às atividades laborais e ao mundo do trabalho assalariado (SOUZA, 2010; KHOURY *et al.*, 2010) ou postergam esse desligamento até a chegada da aposentadoria compulsória, no Brasil, 75 anos, e em Portugal, 70. Este fenômeno, continuamente crescente na sociedade contemporânea, se constitui no principal motivador para o problema em estudo na presente tese.

1.6 ESTRUTURA DA TESE

Sustentado em alguns dos conceitos aqui descritos, os resultados do presente estudo, acompanhados da discussão e análise à luz de referenciais teórico-metodológicos, encontram-se reunidos neste texto, com a seguinte estrutura:

Na segunda seção, será descrito o caminho teórico-metodológico para a realização da tese, com identificação da abordagem da pesquisa, tipo de estudo, descrição dos dois *loci* da pesquisa, o perfil dos participantes e como se deu a produção e a organização dos dados.

Na terceira seção, os resultados da pesquisa documental: i) análise da produção bibliográfica realizada no Brasil e em Portugal sobre o trabalho docente da educação superior e aposentadoria, cujo propósito é situar o debate sobre o tema, identificar informações existentes, diagnosticar temas importantes, recorrentes e emergentes, assim como localizar possíveis lacunas no campo dessas produções acadêmicas; ii) sobre a legislação da previdência social no Brasil e a segurança social da função pública em Portugal, buscando relações com o adiamento da aposentadoria dos docentes da educação superior.

Na quarta seção, apresento os dados derivados da incursão da pesquisa de campo realizada com docentes da UFPA que expressam os motivos da permanência no trabalho, que emergiram das narrativas dos participantes e foram descritos por meio de temas resultantes do agrupamento por semântica e aproximação de sentido.

Com o formato metodológico, a quinta seção reúne os dados produzidos na incursão da pesquisa de campo realizada na ULisboa sobre os motivos para a permanência de docentes universitários no trabalho, após obter condições legais para aposentadoria.

Na sexta e última seção, apresento um cenário das condições de trabalho intensificado de docentes da UFPA e da ULisboa na fase final da carreira, identificado pela jornada de trabalho; pelo acúmulo de tarefas; e pela polivalência e flexibilidade das atividades a que estão submetidos esses docentes. Integra, ainda, esta sexta seção – completando o cenário das

condições de trabalho em relação à intensificação –, a percepção dos docentes sobre o uso do tempo livre a que têm direito e sobre as expectativas que possuem em relação ao uso do tempo após a aposentadoria.

2 CAMINHO TEÓRICO-METODOLÓGICO

Para alcançar os objetivos propostos ao desenvolvimento do presente estudo, anunciadas na introdução desta tese, trilhei um caminho metodológico, com percurso nem sempre tranquilo, por vezes sozinha, por vezes acompanhada de colegas do Gestrado/UFGA e de docentes do Programa de Pós-graduação em Educação (PPGED), em especial, das professoras Olgaíses Maués e Cely Nunes, esta última, orientadora desta tese. Nesse percurso, vivenciei uma experiência de estágio de doutoramento em Portugal, onde pude realizar parte da pesquisa de campo. Essa experiência se deu em 2017, por um período de quatro meses, com meu ingresso no Programa Intercalar de Doutorado¹² na ULisboa, após submissão e aprovação de um plano de pesquisa e concorrer a uma vaga de estágio doutoral no Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior, PDSE/CAPES¹³, com financiamento do governo brasileiro.

O projeto original de ingresso no doutorado dizia respeito apenas à UFGA, contudo a possibilidade de realizar um estágio de doutoramento fora do país me motivou a estender a pesquisa de campo a Portugal, nos moldes aproximados ao que vinha desenvolvendo na UFGA.

Dentre as razões para a escolha de Portugal como um dos *loci* da pesquisa, identifiquei o seguinte: a) possuir idioma semelhante ao do Brasil; b) a possibilidade de incorporar um país de língua lusófona no desenvolvimento da pesquisa; c) possuir universidades públicas; d) experiência de cooperações acadêmicas exitosas do ICED/UFGA com duas universidades portuguesas¹⁴; e) Portugal ter despontado como referência em termos de problematização entre docentes universitários e aposentadoria, pela quase inexistência de estudos na área; f) a orientadora – à época, investigadora convidada na ULisboa – me estimulou a ampliar o *locus* da investigação; g) Portugal é um país com uma das maiores taxas de envelhecimento da população mundial, e a terceira maior taxa da União Europeia. (PORDATA, 2019).¹⁵

¹² Em Portugal, o Programa Intercalar de Doutorado, equivalente ao Programa de Doutorado Sanduíche no Brasil, possibilita que doutorandos inscritos em outra universidade nacional ou estrangeira possam realizar estágio ou projetos de investigação em universidades públicas no país.

¹³ Em atendimento à exigência da CAPES, informo meu processo como bolsista PDSE/CAPES – Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior: nº 88881.135381/2016-01

¹⁴ Convênio entre o Instituto de Ciências da Educação (UFGA) e a Universidade de Coimbra (Licenciatura Internacional – Edital 008/2012 CAPES) e o Protocolo de Cooperação Acadêmica e Científica entre o Instituto de Ciências da Educação da UFGA e o Instituto de Educação da ULisboa.

¹⁵ Envelhecimento (quantidade de idosos para cada 100 jovens): Portugal (153,2), Alemanha (158,5) e Itália (167,1). Fontes/Entidades: Eurostat | NU | Institutos Nacionais de Estatística, PORDATA. Disponível em: <https://www.pordata.pt/Europa/%C3%8Dndice+de+envelhecimento-1609>

Apesar da semelhança no idioma, tinha noção de que Brasil e Portugal possuem economia, cultura e leis trabalhistas e previdenciárias diferentes.

Os diferentes momentos desse percurso não se deram em fases estanques, mas por uma questão de organização textual, vou apresentá-los em itens, como descritos a seguir.

2.1 ABORDAGEM DE PESQUISA E TIPO DE ESTUDO

O presente estudo se configura com uma pesquisa qualitativa uma vez que a investigação busca atender, de acordo com Minayo (2014), à possibilidade de um esquema teórico não fechado e com visão ampliada e integrada a um fenômeno social complexo. Outra característica que a enquadra nessa perspectiva metodológica se baseia em Bogdan e Biklen (1994), que identificam como qualitativa as pesquisas cuja descrição e análise dos dados procuram buscar sua riqueza, privilegiando palavras em detrimento dos números.

A abordagem sócio-histórica, identificada como base para esta pesquisa qualitativa, permitiu a compreensão dos fenômenos a partir de seu acontecer histórico no qual o particular é considerado uma instância da totalidade social. Para Freitas (2002), refletir o indivíduo em sua totalidade, articula os aspectos externos com os internos, dialeticamente, levando em consideração a relação do sujeito com a sociedade à qual pertence. Para a autora, essa abordagem busca “[...] conservar a concretude do fenômeno estudado, sem ficar nos limites da mera descrição, ou sem perder a riqueza da descrição e avançar para a explicação, deve ser também uma das metas da pesquisa.” (FREITAS, 2002, p. 22). Essas características expressam a totalidade que, na perspectiva sócio-histórica, busca compreender os sujeitos envolvidos e, por seu intermédio, compreender o contexto. “Trabalhar com a pesquisa qualitativa numa abordagem sócio-histórica consiste, pois, numa preocupação de compreender os eventos investigados, descrevendo-os e procurando as suas possíveis relações, integrando o individual com o social.” (FREITAS, 2002, p. 28).

Outra característica da perspectiva sócio-histórica diz respeito à contextualização do investigador, a respeito de quem Freitas (2002, p. 29) destaca que:

[...] ele não é um ser humano genérico, mas um ser social, faz parte da investigação e leva para ela tudo aquilo que o constitui como um ser concreto em diálogo com o mundo em que vive. Suas análises interpretativas são feitas a partir do lugar sócio-histórico no qual se situa e dependem das relações intersubjetivas que estabelece com os seus sujeitos. É nesse sentido que se pode dizer que o pesquisador é um dos principais instrumentos da pesquisa, porque se insere nela e a análise que faz depende de sua situação pessoal-social.

Ainda de acordo com Freitas (2002), a contextualização do pesquisador é muito relevante e, no meu caso, na qualidade de docente da educação superior que convive com docentes que permanecem trabalhando após obter condições de se aposentar, as análises não poderão se furtar a esse contexto sócio-histórico.

2.2 A PRODUÇÃO DOS DADOS

Para o desenvolvimento do presente estudo, em acordo com a orientadora e considerando a problemática, optei por uma pesquisa documental e uma pesquisa de campo. A pesquisa documental envolveu um levantamento na literatura especializada sobre o tema em estudo, aqui denominado estado do conhecimento, e outras duas pesquisas na legislação que disciplinam a aposentadoria do docente do magistério superior do Brasil e de Portugal. A pesquisa de campo envolveu entrevistas a docentes da educação superior na UFPA e na ULisboa, como descrito adiante.

2.2.1 Pesquisa Documental: estado do conhecimento e legislações

2.2.1.1 Estado do conhecimento sobre trabalho docente na educação superior e aposentadoria

A fim de me apropriar melhor da temática em estudo, um primeiro estágio da investigação compreendeu uma pesquisa bibliográfica na literatura especializada acerca do objeto e dos conceitos que o tangenciavam. Após a apropriação dos conceitos de trabalho e de aposentadoria, desenvolvidas na introdução desta tese, ambos imprescindíveis ao estudo, fiz levantamento bibliográfico inventariante entre as produções acadêmicas brasileiras e portuguesas, com vistas a situar a presente pesquisa em um campo de estudo cuja tríade “trabalho docente, educação superior e aposentadoria” se encontrava entre as preocupações das produções. Tal procedimento trouxe elementos para a elaboração de um estado do conhecimento e teve como objetivos identificar os focos de interesse e as metodologias utilizadas nessas produções acadêmicas, assim como situar onde essas produções vêm sendo realizadas. Em conformidade com Romanowski e Ens (2006, p.41), estado do conhecimento é um tipo de investigação que tem a “[...] finalidade de diagnosticar temas relevantes, emergentes e recorrentes, indicar os tipos de pesquisa, organizar as informações existentes, bem como localizar as lacunas existentes”.

Para a presente pesquisa, busquei artigos, dissertações, teses e publicações em eventos, nas seguintes bases de dados: a base do *Scielo* (*Scientific Electronic Library On Line*)¹⁶, o Banco de Teses da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior); o Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal (RCAAP)¹⁷ e revistas de Programas de Pós-graduação no Brasil que não estão na base de dados do *Scielo* e cujo foco da problemática apresentava vinculação ao tema em estudo, como as revistas da área de Psicologia da UFMG, PUC-SP, PUC-MG, PUC-RS e USP. O recorte temporal teve como referência o período compreendido entre 2004 e 2016. O ano de 2004 justifica-se por ter sido o ano subsequente à aprovação, no Brasil, da Emenda Constitucional nº 41/03 (EC 41/03), que impôs a todo servidor aposentado a obrigatoriedade da contribuição previdenciária e as perdas de integralidade e paridade dos proventos, a ser melhor explicado na seção 3 desta tese. O ano de 2016 foi o subsequente ao meu ingresso no doutorado. O período estabelecido para esse levantamento para o Brasil foi utilizado, também, como referência para a pesquisa realizada em Portugal.

Os descritores usados para a busca nessas bases de dados foram “aposentadoria”, isoladamente, “professor + aposentadoria” e “docente + aposentadoria”, a depender da base de dados. O descritor “reforma” foi usado em substituição à “aposentadoria”, na base de dados de Portugal. Após uma primeira busca, procedi a leitura dos títulos e resumos – com eventual incursão ao texto completo –, de modo a selecionar apenas as investigações que envolviam os docentes na educação superior. No Banco de teses da Capes, levantei dissertações de mestrado e teses de doutorado, e no RCAAP, além de dissertações e teses, por ter artigos disponíveis, estes foram incluídos na busca. O levantamento incluiu produções acadêmicas de instituições públicas e privadas e de mestrados acadêmicos e profissionais.

Outra base de dados importante em uma pesquisa bibliográfica do tipo “estado do conhecimento” são os anais de eventos acadêmicos, espaços privilegiados de divulgação do conhecimento produzido. Como a presente tese é vinculada a um Programa de Pós-Graduação em Educação, a Reunião da ANPED (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação) foi eleita como evento acadêmico no levantamento das produções. A ANPED é uma entidade que congrega programas de pós-graduação *stricto sensu* em educação, docentes vinculados a esses programas e demais pesquisadores da área, portanto é a entidade mais

¹⁶ Biblioteca eletrônica que abrange uma coleção selecionada de periódicos científicos brasileiros.

¹⁷ RCAAP é uma base de dados de Portugal que reúne a "recolha, agregação e indexação dos conteúdos científicos em acesso aberto (ou acesso livre), existentes nos repositórios institucionais das entidades nacionais de ensino superior, e outras organizações de I & D", dentre elas as do Brasil.

expressiva e reconhecida na área. Considerando, ainda, que a presente pesquisa se detém a investigar o trabalho docente na educação superior, essa busca se deu, especificamente, no Grupo “Trabalho e Educação” (GT 09), que se caracteriza como um fórum de discussão sobre as relações entre o mundo do trabalho e a educação, enfocando temáticas como o trabalho docente, o trabalho na sua dimensão ontológica e nas suas formas históricas de trabalho, dentre outras. Nos Anais eletrônicos da ANPED, no recorte temporal já referido e no período da produção de dados desta pesquisa, já adianto que não foi encontrado nenhuma publicação cuja temática se aproximasse dos propósitos do presente estudo.

O estado do conhecimento das produções bibliográficas sobre “trabalho docente na educação superior e aposentadoria” se encontram na seção 3 do presente estudo.

2.2.1.2 Legislação sobre aposentadoria de docentes da educação superior no Brasil e em Portugal

Para compreender a permanência do docente universitário no trabalho após obter condições legais para aposentadoria, recorri ao conhecimento da legislação da **previdência social** do servidor público federal, no Brasil, em especial aos aspectos legais que podem trazer implicações à decisão do docente do magistério superior postergar a aposentadoria. No ensejo, fiz um apanhado da legislação sobre **segurança social** da função pública, em Portugal.

No Brasil, o levantamento compreendeu, principalmente, a legislação sobre reformas da previdência social aprovadas e regulamentadas a partir da Reforma do Aparelho do Estado do governo Fernando Henrique Cardoso, como indicado no Quadro 1, além de algumas leis a ela subjacentes.

Ressalto que não é meu interesse analisar a PEC 6/19, do Governo Jair Bolsonaro, que modifica o sistema de previdência social, mas não me furtarei em tomá-la para ilustrar ou cotejar alguma análise das narrativas dos participantes, na seção 4 deste estudo.

Quadro 1 - Legislação sobre previdência social no Brasil - 1998-2019.

Legislação	EMENTA
EC Nº 19/1998, de 4. jun.	Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal e dá outras providências
EC Nº 20/1998, De 15.dez.	Modifica o Sistema de Previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências.
Lei Nº 9.876/1999, de 26.nov.	Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências.
EC Nº 41/2003, de 19. dez.	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
Lei Nº 10.887/2004, de 18. jun.	Dispõe sobre a aplicação de disposições da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, altera dispositivos das Leis nºs 9.717, de 27 de novembro de 1998, 8.213, de 24 de julho de 1991, 9.532, de 10 de dezembro de 1997
Lei Nº 12.618/2012, de 30. abr.	Institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, inclusive os membros dos órgãos que menciona; fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição Federal ; autoriza a criação de 3 (três) entidades fechadas de previdência complementar, denominadas Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo (Funpresp-Leg) e Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp-Jud); altera dispositivos da Lei no 10.887, de 18 de junho de 2004; e dá outras providências.
Lei Nº 7.808/2012, de 20. set.	Cria a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo - Funpresp-Exe, dispõe sobre sua vinculação no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências

Fonte: Elaboração da autora

Em Portugal, a legislação que ampara o direito à segurança social da função pública possui seu marco na Lei nº 4 de 2007, de 16 de janeiro, que aprova as bases gerais do sistema de segurança social em vigor. Além dessa, foram analisadas um conjunto de leis, como especificado no Quadro 2.

Quadro 2 - Legislação sobre segurança social em Portugal - 2007-2019.

Legislação	Ementas
Lei Nº 4/2007, de 16.jan.	Aprova as bases gerais do sistema de segurança social em vigor
Decreto-Lei Nº 62/2007, de 10.set.	Estabelece o regime jurídico das instituições de ensino superior, regulando designadamente a sua constituição, atribuições e organização, o funcionamento e competência dos seus órgãos e, ainda, a tutela e fiscalização pública do Estado sobre as mesmas, no quadro da sua autonomia. (Decreto-Lei)
Decreto-Lei Nº 205/2009, de 31.ago.	Procede à alteração do Estatuto da Carreira Docente Universitária, aprovado pelo Decreto-Lei nº 448/79, de 13 de novembro. (Decreto-Lei)
Lei Nº 83-A/2013, de 30.dez.	Primeira alteração à Lei nº 4/2007, de 16 de janeiro, que aprova as bases gerais do sistema de segurança social.
Lei Nº 11/2014, de 6.mar.	Estabelece mecanismos de convergência do regime de proteção social da função pública com o regime geral da segurança social, procedendo à quarta alteração à Lei nº 60/2005, de 29 de dezembro, à terceira alteração ao Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de novembro, e à alteração do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei nº 498/72, de 9 de dezembro, e revogando normas que estabelecem acréscimos de tempo de serviço para efeitos de aposentação no âmbito da Caixa Geral de Aposentações.
Portaria Nº 150/2017, de 03.mai.	Estabelece os procedimentos da avaliação de situações a submeter ao programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública e no setor empresarial do Estado. (Portaria)
Portaria Nº 25/2018, de 18.jan	Estabelece a idade normal de acesso à pensão de velhice em 2019 (Portaria)
Lei Nº 6/2019, de 14.jan.	Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, quanto à caducidade dos processos disciplinares e às condições de exercício de funções públicas por aposentados ou reformados.

Fonte: Elaboração da autora

2.2.2 Pesquisa de Campo entre dois continentes

Em mais um estágio da produção de dados do presente estudo, desenvolvi a pesquisa de campo que se deu em dois momentos, em fevereiro e março de 2017, no Brasil, e em junho e julho do mesmo ano, em Portugal, e em dois diferentes *loci*: UFPA (Brasil) e ULisboa (Portugal). No primeiro *locus*, com docentes na fase final da carreira, e no segundo *locus*, em formato acrescido, com docentes tanto às proximidades da aposentadoria como já aposentadas, sendo que todos, tanto no Brasil quanto em Portugal, se mantinham em atividades laborais na instituição, com docentes da educação superior que a partir de agora, neste estudo, serão chamados, também, de permanentes.

Como instrumento de pesquisa, utilizei a entrevista semiestruturada com vistas a propiciar, além da descrição das razões para permanência do docente em atividade (o

fenômeno), a explicação e compreensão de sua totalidade. (TRIVINOS, 1987). Para os dois *loci* da pesquisa foram usados dois roteiros de entrevista (apêndices B e C), muito semelhantes, com perguntas ou tópicos para guiar a conversa, orientada, principalmente, pelos objetivos da pesquisa e características dos participantes. A conversa teve, de acordo com Minayo (2014, p.189-192) uma finalidade, de modo que cada questão fizesse parte do delineamento do objeto.

Para Szymanski (2004, p. 12), a entrevista realizada face a face expressa um contexto de interação humana, contexto esse de tempos e espaços para as “[...] percepções do outro e de si, expectativas, sentimentos, preconceitos e interpretações para os protagonistas: entrevistador e entrevistado”. A autora ressalta, ainda, que o processo de entrevista já pode se constituir em um momento para análise e, ao transcrevê-la, revive-se a cena com a lembrança de alguns aspectos da entrevista. (p. 74).

Neste estudo, as entrevistas foram agendadas após convite por *email* a cada um dos interessados em participar da pesquisa e, em comum acordo, pactuado data, hora e local, tendo sido realizadas todas em espaços físicos das duas referidas universidades. Mediante a assinatura de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice D), no qual foi firmado o compromisso de resguardar a identidade dos docentes, para os quais atribuímos nomes fictícios. Com autorização dos docentes, as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas em sua íntegra.

Nesta subseção, são descritas as duas pesquisas de campo realizadas, com detalhamento do *locus*, perfil dos participantes, como se desenvolveu a produção de dados, sua organização e análise.

2.2.2.1 A Universidade Federal do Pará: *locus* e participantes da pesquisa

Os participantes da pesquisa realizada no Brasil são docentes da carreira do magistério superior da UFPA, uma instituição federal de educação superior criada há 61 anos na capital do estado¹⁸, por meio da Lei nº 3.191 de 2 de julho de 1957, sancionada pelo presidente Juscelino Kubitschek de Oliveira e que possui, atualmente, uma estrutura *multicampi*. (BRASIL, 1957). Considerada a maior universidade pública da Amazônia, a UFP possui 12 *campi* que abrigam em sua totalidade 14 institutos, 7 núcleos, 2 hospitais universitários e 1 Escola de Aplicação.

¹⁸ Disponível em: <https://portal.ufpa.br/index.php/universidade>

A opção em trabalhar com docentes dessa universidade pública deve-se à importância dela para a produção do conhecimento na região amazônica, ao tamanho e à diversidade na oferta de cursos. O *campus* escolhido para realizar a investigação foi o *campus* Belém, justificado, primeiramente, por possuir unidades acadêmicas que ofertam cursos em todas as áreas de conhecimento, um dos critérios definidos para a seleção dos participantes. Justifica-se, ainda, pelo certo grau de conhecimento que tenho do funcionamento e organização administrativa da instituição, onde estudei na década de 1980 e início de 1990, e onde trabalho atualmente, o que facilitaria de alguma forma o acesso a certas informações e aos participantes da pesquisa.

Os critérios estabelecidos para participação dos docentes na pesquisa foram os seguintes:

- a) ser efetivo da carreira do magistério superior;
- b) ter atendido aos requisitos legais para se aposentar, mas manter-se em atividade laboral na instituição, com recebimento do abono de permanência;
- c) ter dedicação exclusiva na UFPA;
- d) representantes dos sexos masculino e feminino, equitativamente;
- e) representantes das diversas áreas do conhecimento;
- f) ter disponibilidade e acessibilidade para participar da pesquisa de forma voluntária.

O abono de permanência é um valor pecuniário concedido ao servidor público que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária e se mantenha em atividade. Embora os requisitos legais para aposentadoria possam variar para cada um dos docentes, dependendo da idade, tempo de contribuição e, principalmente, da legislação vigente à época do ingresso no serviço público, o recebimento de abono de permanência foi considerado o melhor indicador para identificar docentes que tenham atendido tais requisitos.

A busca da expressão da amplitude das diversas áreas do conhecimento se justifica pelo fato de que tais áreas estão distribuídas em distintas unidades acadêmico-administrativas – Institutos e Núcleos – cujas realidades se diferenciam não só pela natureza da área em si, mas pelo poder de captação de recursos financeiros para as atividades fins, o que poderia influenciar as condições de trabalho e, de forma favorável ou desfavorável, a decisão de se aposentar. Buscando dar conta dessa amplitude e diversidade na escolha dos participantes, realizei o levantamento das unidades acadêmico-administrativas que integram o *campus* Belém da UFPA – 17, no total – e as agrupei pelas grandes áreas de conhecimento, tendo como referência a classificação da CAPES e CNPq que são: Ciências Exatas e da Terra;

Ciências Biológicas; Engenharias; Ciências da Saúde; Ciências Sociais Aplicadas; Ciências Humanas; Linguísticas, Letras e Artes; Ciências Agrárias; e Multidisciplinar.

A Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão do Pessoal da UFPA (Progep), atendendo ao meu pedido formalizado por escrito, forneceu a lista e contato dos docentes que recebiam abono de permanência na UFPA, por unidade acadêmico-administrativa, cujo total no Campus Belém, em dezembro de 2016, era de 202 docentes.

Nesse levantamento (Quadro 3), foram excluídas duas áreas: a área de Ciências Agrárias, por não ter docentes recebendo abono de permanência no momento da realização das entrevistas, e a área Multidisciplinar que, por sua natureza, supõe-se estar contemplada em outras áreas. Como o início das entrevistas foi previsto para ocorrer em início de 2017, o recorte temporal para levantar esses dados foi dezembro de 2016.

Quadro 3 – Quantitativo de docentes com abono de permanência (AP) por grande área de conhecimento e unidade acadêmico-administrativa, UFPA (*Campus* Belém) – Dez. 2016.

Grandes Áreas do Conhecimento	Unidades Acadêmico-Administrativas	Docentes com AP
Ciências Agrárias	Núcleo de Ciências Agrárias e Desenvolvimento Rural (NCADR)	0
Ciências Biológicas	Instituto de Ciências Biológicas (ICB)	10
Ciências da Saúde	Núcleo de Medicina Tropical (NMT)	2
	Instituto de Ciências da Saúde (ICS)	29
Ciências Exatas e da Terra	Instituto de Geociências (IG)	16
	Instituto de Ciências Exatas e Naturais (ICEN)	27
Ciências Humanas	Instituto de Ciências da Educação (ICED)	11
	Instituto de Filosofia e Ciênc. Humanas (IFCH)	20
	Núcleo de Teoria e Pesquisa do Comportamento (NTPC)	4
Ciências Sociais Aplicadas	Instituto de Ciências Jurídicas (ICJ)	2
	Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA)	7
Linguísticas, Letras e Artes	Instituto de Letras e Comunicação (ILC)	16
	Instituto de Ciências da Arte (ICA)	5
Engenharias	Instituto de Tecnologia (ITEC)	43
Multidisciplinar	Instituto de Educação Matemática e Científica (IEMCI)	5
	Núcleo de Altos Estudos Amazônicos (NAEA)	4
	Núcleo de Meio Ambiente (NUMA)	1
TOTAL		202

Fonte: PROGEP/UFPA - Dez/2016

Onde havia mais de uma unidade acadêmico-administrativa por grande área de conhecimento definida pelo CNPq, foi selecionada a unidade acadêmica que apresentava

maior quantitativo de docentes recebendo abono de permanência, o que resultou ao final em 7 unidades, quais sejam: Instituto de Ciências Exatas e Naturais (ICEN), Instituto de Ciências Biológicas (ICB), Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA), Instituto de Ciências da Saúde (ICS), Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH), Instituto de Letras e Comunicação (ILC) e Instituto de Tecnologia (ITEC).

Baseada na lista com nomes e *e-mails* fornecida pela PROGEP, e atendendo aos critérios previamente definidos e descritos anteriormente, em fevereiro de 2017 enviei convite pela *internet* para os 151 docentes¹⁹, informando os objetivos da pesquisa, assim como o roteiro e os termos e tempo estimado para a entrevista. Diante do reduzido número de adesão a esse primeiro convite, duas semanas depois foi reenviado para a mesma lista, excluindo aqueles que já haviam sinalizado positivamente em participar. No total, 23 docentes responderam ao convite, embora nem todos o tenham feito de forma positiva, uma vez que 7 deles apresentaram justificativas para não adesão, tais como: a) aposentara-se recentemente, no intervalo de tempo entre a emissão da lista por parte da Progep e o convite; b) iria se aposentar muito brevemente, não tendo interesse em responder; c) encontrava-se em capacitação fora do estado; d) respondera recentemente a um questionário sobre aposentadoria, e não tinha tempo e nem interesse em responder a outro; e) pediu tempo para pensar e decidir. Desses sete docentes, dois foram excluídos por não indicarem data para a entrevista. Não tendo havido nenhuma resposta de docentes da área de Ciências Sociais Aplicadas, fiz contato telefônico com alguns docentes que, de princípio, aceitaram participar da pesquisa, mas somente uma docente me concedeu entrevista. Após outras tentativas sem êxito, a pesquisa contou com apenas uma participante do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA). Após envio e reenvio dos convites por *email*, contato telefônicos, resultaram em 17 docentes (Quadro 4), distribuídos pelas seguintes unidades acadêmicas: ICB (02); ICEN (04); ICS (03); ICSA (01); IFCH (02); ILC (03); ITEC (02).

Outra informação importante neste caminho metodológico diz respeito ao fato de que cinco participantes, por ocasião do envio do convite, responderam de imediato por *email*, ao roteiro da entrevista. É possível que esses docentes não tenham compreendido que o envio do roteiro da entrevista era apenas para que tomassem conhecimento do teor *a priori*, e não para respondê-la. Embora as respostas por *email* tenham sido sucintas, optei por considerá-las como material de análise.

¹⁹ Embora houvesse 152 docentes, o cadastro de um deles não possuía *email*.

Quadro 4 – Quantitativo de docentes selecionados e entrevistados na pesquisa de campo, por unidade acadêmico-administrativa, UFPA (*Campus* Belém) – Dez. 2016.

Unidades Acadêmico-Administrativas	Docentes convidados	Docentes Entrevistados
1. Instituto de Ciências Biológicas (ICB)	10	2
2. Instituto de Ciências da Saúde (ICS)	29	3
3. Instituto de Ciências Exatas e Naturais (ICEN)	27	4
4. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH)	20	2
5. Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA)	7	1
6. Instituto de Letras e Comunicação (ILC)	16	3
7. Instituto de Tecnologia (ITEC)	43	2
TOTAL	152	17

Fonte: Elaboração da autora

2.2.2.2 Perfil dos participantes da Universidade Federal do Pará

Os dados do perfil sociodemográfico dos 17 participantes da parte da pesquisa de campo realizada no Brasil estão descritos no Quadro 5 e Tabela 1, com algumas associações e interpretações das variáveis socioeconômicas.

Com relação à idade, os participantes têm entre 57 e 68 anos, sendo que 5 possuem entre 57 e 60 anos, 10 (a maioria) têm idade entre 61 e 65 anos e apenas 2 acima de 65.

No tocante ao sexo, a distribuição ficou intencionalmente equilibrada entre os sexos masculino e feminino, sendo 9 mulheres e 8 homens. Ao cruzar a variável sexo com a titulação, o que se tem é que todos os homens possuem o título de doutor, ao passo que entre as mulheres apenas 5 possuem doutorado, 3 possuem mestrado e 1 apenas a graduação.

Quanto à titulação, 13 dos participantes possuem doutorado, 3 possuem mestrado e 1 não possui titulação, apresentando apenas a graduação. Entre os que possuem doutorado, 7 deles estão na Classe de Professor Associado – a penúltima classe na atual carreira do magistério superior – e 5 já estão na classe de Professor Titular – considerada o topo da carreira, criada com a Lei Nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe dentre outros sobre a carreira do magistério superior. (BRASIL, 2012a).

A renda bruta dos participantes, quando combinada com o sexo e a situação conjugal, resulta no seguinte: os 3 entrevistados cuja renda bruta é inferior a 10 salários mínimos são mulheres e divorciadas. Apenas uma mulher, casada, está entre os participantes com renda entre 10 e 15 salários mínimos. Dos participantes que possuem renda entre 15 e 20 salários mínimos, há 3 mulheres, sendo 2 casadas e 1 solteira; 3 homens, sendo 1 casado, 1 divorciado

e 1 solteiro. Dos docentes cuja renda bruta é superior a 20 salários mínimos, há 5 homens casados, 2 mulheres, sendo 1 divorciada e 1 solteira.

Tabela 1 - Perfil dos docentes da UFPA, participantes da pesquisa, segundo os grupos de idade e demais variáveis do estudo - Mar. 2017.

Variáveis		Grupos de Idade (em anos)			Total	
		55 a 60	61 a 65	66 a 70	N	%
Sexo	Feminino	5	4	-	9	52,9
	Masculino	-	6	2	8	47,1
Situação Conjugal	Solteiro	1	2	-	3	17,6
	Casado	1	6	2	9	52,9
	Divorciado	3	2	-	5	29,4
Titulação	Graduação	1	-	-	1	5,9
	Mestrado	1	2	-	3	17,6
	Doutorado	3	8	2	13	76,5
Classe na Carreira	Adjunto	3	2	-	5	29,4
	Associado	1	4	2	7	41,2
	Titular	1	4	-	5	29,4
Tempo de trabalho assalariado (anos)	30 a 35	3	-	-	3	17,6
	36 a 40	2	4	-	6	35,3
	41 a 45	-	6	2	8	47,1
Tempo de Magistério (anos)	25 a 30	3	2	-	5	29,4
	31 a 35	1	-	-	1	5,9
	36 a 40	1	8	1	10	58,8
	41 a 45	-	-	1	1	5,9
Tempo de Magistério Superior (anos)	25 a 30	3	2	-	5	29,4
	31 a 35	2	1	-	3	17,6
	36 a 40	-	7	1	8	47,1
	41 a 45	-	-	1	1	5,9
Tempo apto à Aposentação (anos)	1 a 4	3	5	1	9	52,9
	5 a 10	2	5	1	8	47,1
Renda bruta	Até 10 SM	1	1	-	2	11,8
	Mais de 10 a 15 SM	1	4	1	6	35,3
	Mais de 15 SM	3	5	1	9	52,9

Fonte: Pesquisa de campo.

Elaboração da autora.

Quadro 5. Perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa na Universidade Federal do Pará (*Campus Belém*) - 2017.

	Situação Conjugal	Sexo	Idade	Tempo de trabalho assalariado (anos)	Tempo Magistério (anos)	Tempo Magistério Superior (anos)	Tempo apto à Aposentação (anos)	Titulação	Classe na Carreira	Renda bruta	Moradores na Residência
Artur	Casado	M	68	45	43	43	8	Doutorado	Associado	> 20 SM	2
Ruy	Casado	M	66	45	37	37	3	Doutorado	Associado	15 a 20 SM	3
Rita	Casada	F	64	45	38	38	8	Mestrado	Adjunto	10 a 15 SM	3
Athos	Solteiro	M	64	38	38	38	3	Doutorado	Associado	15 a 20 SM	1
Lucas	Casado	M	64	43	39,5	39,5	10	Doutorado	Titular	> 20 SM	4
Caio	Casado	M	63	39	39	39	4	Doutorado	Titular	> 20 SM	4
Helena	Vive c/ alguém	F	62	39	38	38	7	Doutorado	Associado	15 a 20 SM	2
Virna	Solteira	F	62	45	25	25	8	Doutorado	Associado	15 a 20 SM	2
George	Casado	M	62	37	37	37	4	Doutorado	Titular	> 20 SM	3
Pery	Divorciado	M	62	44	36	33	5	Doutorado	Titular	15 a 20 SM	1
Ranna	Divorciada	F	61	43	25	25	3	Mestrado	Adjunto	< 10 SM	1
João	Casado	M	61	41	37	37	1,5	Doutorado	Associado	> 20 SM	3
Lívia	Divorciada	F	60	37	37	33	3	Doutorado	Associado	> 20 SM	1
Silvia	Solteira	F	59	35	32	32	2	Doutorado	Titular	> 20 SM	1
Vany	Divorciada	F	59	36	28	28	5	Mestrado	Adjunto	< 10 SM	2
Malu	Casada	F	58	35	25	25	3	Doutorado	Adjunto	15 e 20 SM	3
Paula	Divorciada	F	57	34	27	27	11	Graduação	Adjunto	< 10 SM	3

Fonte: Elaboração da autora.

O fato de cerca de apenas metade das professoras entrevistadas ter tido acesso à mais alta titulação acadêmica contra 100% dos homens, muito provavelmente pode estar relacionado ao papel sexual, historicamente delegado à mulher na sociedade contemporânea, cuja formação acadêmica, com raras exceções, é deixada para segundo plano, após assumir papel de mãe, de esposa ou de filha/cuidadora de pais idosos. Foi o que revelou as narrativas das professoras Paula e Vany, que possuem apenas a graduação e mestrado, respectivamente.

Entendo que um dos agravantes nesse quadro é que o início da trajetória na educação superior, por parte de algumas dessas professoras, ocorreu em uma época em que eram mais raras as ofertas de doutorado em instituições de ensino na cidade de Belém (PA), necessitando que a docente se deslocasse, geralmente, para outro estado. Pela condição social de mulher já mencionada, é provável que as professoras tenham optado por aguardar por uma oferta do doutorado na referida cidade, ou aguardaram o crescimento dos filhos para se afastarem para capacitação, e acabaram por não o fazer ou o fazer mais tarde, o que gerou consequências.

Dentre as consequências da falta do título de doutor, estão: a) um menor ganho salarial; b) o impedimento para promoção na carreira à classe de Professor Associado²⁰, cuja Lei Nº 12.772/2012 estabelece como um dos critérios para a promoção à classe, “possuir o título de doutor”; c) dificuldades para concorrer a editais das agências de fomento à pesquisa. Estas duas últimas consequências foram motivo de queixas, verbalmente expressas, durante a realização da entrevista com a professora Vany.

No que se refere ao tempo de trabalho assalariado (Tabela 2), que equivale ao tempo de contribuição para a previdência, o resultado evidenciou que 9 docentes possuíam, à época da entrevista, entre 34 e 39 anos de trabalho assalariado, e 8 possuíam entre 41 e 45 anos, isto é, um número significativo de participantes possui mais de 40 anos de contribuição para a previdência social, e ainda assim mantêm-se no trabalho. Os dados permitem ver, ainda, que a grande maioria (14) já possuía experiência de trabalho anterior quando do ingresso na carreira docente da educação superior, e apenas 3 docentes iniciaram a trajetória profissional, com trabalho assalariado, pela educação superior. E nessa experiência de trabalho anterior ao magistério superior, 3 docentes mencionaram possuir experiência na carreira do magistério da Educação Básica, Técnica e Tecnológica.

Esse tempo de trabalho assalariado foi referência para cunhar o termo “fase final da carreira” utilizado nesta tese e inspirada no estudo de Huberman (2000). O autor divide o

²⁰ A lei sobre criação da classe de Professor Associado será melhor apresentada na seção 4 desta tese.

ciclo de vida profissional de docentes da escola secundária em fases²¹. Considerando que, no Brasil, o tempo mínimo de contribuição previdenciária para aposentadora é de 30 anos, se mulher, e 35 anos, se homem; e considerando, ainda, que os participantes da pesquisa possuem entre 35 e 45 anos de contribuição previdenciária, à luz dos estudos de Huberman (2000), compreendo que todos os permanentes desta tese se encontram na fase final da carreira.

Tabela 2 - Participantes da pesquisa por sexo, idade, ingresso na UFPA e tempo de trabalho – Mar. 2017.

Nome fictício	Sexo	Idade	Ingresso na UFPA	Tempo de trabalho no Mag. Superior	Tempo de trabalho no Magistério	Tempo de trabalho assalariado
Artur	M	68	1974	43	43	45
Rita	F	64	1978	38	38	45
Athos	M	64	1978	38	38	38
Caio	M	63	1978	39	39	39
Lucas	M	64	1978	39,5	39,5	43
Helena	F	62	1979	38	38	39
Ruy	M	66	1979	37	37	45
George	M	62	1980	33	36	44
Lívia	F	60	1983	33	37	37
João	M	61	1984	32	37	41
Pery	M	62	1984	37	37	37
Sílvia	F	59	1985	32	32	35
Vany	F	59	1989	28	29,5	36
Ranna	F	61	1995	25	25	43
Paula	F	57	1996	27	27	34
Malu	F	58	1996	25	25	35
Virna	F	62	1997	25	25	45

Fonte: Portal Transparência do governo federal; Pesquisa de campo.
Elaboração da autora.

Como se vê nas informações obtidas com os próprios participantes e no Portal da Transparência do Governo Federal²², todos já possuíam direito à aposentadoria por idade e tempo de contribuição, considerando o que estabelece a Emenda Constituição 41/2003:

²¹ Huberman (2000, p. 47) dividiu as fases do ciclo de vida profissional de docentes do ensino secundário em intervalos na carreira: 1 a 3 anos; 4 a 6 anos; 7 a 25 anos; 25 a 35 anos; 35 a 40 anos.

²² Disponível em:

<http://www.portaldatransparencia.gov.br/servidores/consulta?ordenarPor=nome&direcao=asc>

ingresso no serviço público até o dia 16 de dezembro de 1998; 35 anos de contribuição, se homem, e 30 anos, se mulher; idade superior a 53 anos, no caso do homem, e 48, no caso da mulher. (BRASIL, 2003a).

Embora se encontrem na mesma condição de lograr aposentadoria, uma vez que alcançaram idade e tempo de contribuição exigidos por lei, esses docentes ingressaram na UFPA em períodos bem diferentes, envolvendo um grande intervalo de tempo que corresponde de 1974 a 1997, com características distintas em relação ao regime político pelo qual passava o país e à estabilidade²³ no serviço público. Nesse sentido, posso dizer que há dois grupos: a) um primeiro grupo de docentes ingressou na UFPA na condição de docentes colaboradores, sem concurso público (com exceção do professor Artur) e, portanto, sem estabilidade no serviço público, tendo ingressado entre os anos de 1974 e 1980, em plena ditadura empresarial militar, regime político de exceção, intensificado pelo Ato Institucional nº 5 (AI-5); b) um segundo grupo de docentes ingressou na UFPA entre os anos de 1983 e 1997, iniciando a carreira do magistério superior livre do arbítrio do AI-5 e durante o processo de redemocratização do país, tendo ingressado por concurso público, com garantia de estabilidade no serviço público²⁴.

Pela importância do AI-5 e da redemocratização na história do país, julgo necessário definir esses dois fatos, fazendo uma nota explicativa no corpo do texto.

O AI-5 foi o momento mais duro da ditadura militar brasileira (1964-1985), um regime que assolou o Brasil com atos institucionais que diminuíssem as liberdades individuais e as garantias fundamentais em nome da segurança nacional. Uma medida autoritária baixada em 13 de dezembro de 1968, no governo do General Costa e Silva, que vigorou até dezembro de 1978 e produziu uma série de ações arbitrárias por meio do poder de exceção dado aos governantes para perseguir e punir aqueles considerados inimigos do regime. Autorizava o presidente da República, sem apreciação judicial, a: “decretar o recesso do Congresso Nacional; intervir nos estados e municípios; cassar mandatos parlamentares; suspender, por dez anos, os direitos políticos de qualquer cidadão; [...] e suspender a garantia do *habeas-corpus*.” (D’ARAÚJO, 2017 [on line]). Nas universidades, por força do ato, aposentaram e cassaram direitos políticos de muitos docentes.

²³ Informação obtida no Portal da Transparência – Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União

²⁴ A estabilidade do servidor público é prevista pela Constituição Federal de 1988. O Art. 41 estabelece que “São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.” O parágrafo 4º prevê “Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade”

A redemocratização do país ao qual me refiro aqui é o segundo processo de redemocratização, após o período militar que se iniciou com o Golpe de 1964, ao final dos anos 70, com a "abertura lenta e gradual" do Regime Militar em direção à democracia, no governo do General João Baptista Figueiredo, mas que só viria se completar com a Constituição Federal de 1988 (CF/88), no governo do presidente José Sarney. Até a promulgação da CF/88, em 5 de outubro de 1988, o país passou por um período de reintegração das instituições democráticas anuladas pelo Regime Militar de 1964. Dentre os fatos que marcam esse segundo processo de redemocratização, estão: a anistia aos acusados por crimes políticos; o restabelecimento do pluripartidarismo; crescimento dos partidos de oposição ao regime; fortalecimento dos sindicatos e de entidades de classe; movimento em favor da aprovação da emenda constitucional, proposta pelo deputado federal Dante de Oliveira, que restabelece a eleição direta para a Presidência da República (campanha pelas "Diretas já", com comícios, passeatas e manifestações por todo o país). Em 25 de abril de 1984, a emenda foi votada, mas derrotada na Câmara dos Deputados, por não alcançar o número mínimo de votos para aprovação. No entanto, a mobilização popular forçou uma transição para a democracia e, em 15 de janeiro de 1985, Tancredo Neves é eleito presidente da República pelo Colégio Eleitoral. Mesmo sem tomar posse – pois adoece e morre – sua eleição marca a última eleição indireta e o fim do regime militar. O vice, José Sarney, assume a Presidência e promulga a nova Constituição brasileira. (SOUZA, 2009). Essa redemocratização alcançou a vida adulta, com o aniversário de 30 anos da Constituição de 88, mas já se vê assombrada por ameaças antidemocráticas oriundas do atual governo de Jair Bolsonaro.

Sobre esses dois diferentes cenários políticos que envolvem os dois períodos de ingresso dos participantes da pesquisa – ditadura e redemocratização –, julgo importante fazer algumas considerações. A primeira é que, diante da carência de concursos para docentes, para fazer frente às necessidades discentes cujas demandas aumentavam a cada ano, sob o rigor da ditadura militar, em 1980, no governo do General João Batista Figueiredo, os docentes chamados colaboradores das Instituições de Ensino Superior (IES) públicas federais mobilizaram-se, juntamente com docentes efetivos, na organização da primeira greve das universidades federais. Com duração de 26 dias e envolvendo 19 universidades autárquicas e 7 escolas federais, o movimento conquistou um novo plano de carreira e o reenquadramento funcional dos docentes, concretizado na publicação do Decreto nº 8587/1980, de 11 de

dezembro de 1980. Em 1981, com o resultado de uma nova greve, conseguiram o reenquadramento dos demais docentes colaboradores que haviam sido excluídos em 1980²⁵.

Outra consideração diz respeito ao fato de que o segundo grupo de docentes, que ingressou após 1980 ficou, aparentemente, livre do jugo da ditadura, mas experimentou o trabalho docente sob os ditames do neoliberalismo, que marcou a universidade pública brasileira de 1980 para cá, com o congelamento dos salários e sucateamentos das IES públicas federais. Outra consequência do projeto neoliberal que adentrou a universidade é a mudança na cultura acadêmica, expressa sobretudo nas relações entre universidade e sociedade, que passa a assumir funções de interesse do mercado.

Uma última característica que apresento aqui, e que diz respeito mais diretamente ao objeto da tese, é o tempo decorrido do momento em que os participantes passaram a ter condições legais para a aposentadoria (Tabela 3).

Tabela 3 - Participantes da pesquisa por tempo apto à aposentação e sexo - Dez. 2016

Tempo apto à aposentação (anos)	Feminino	Masculino	Total
1 a 4	4	5	9
5 a 8	4	2	6
9 a 11	1	1	2
Total	9	8	17

Fonte: Elaboração da autora

Os dados da Tabela 3 mostram que 9 docentes, à época da realização da entrevista, possuíam entre 1 e 4 anos que já poderiam gozar de aposentadoria, 6 docentes tinham entre 5 e 8 anos, e 2 docentes entre 9 e 11 anos.

2.2.2.3 A Universidade de Lisboa: *locus* e participantes da pesquisa

No Instituto de Educação da Universidade de Lisboa, desenvolvi parte da pesquisa de campo, no qual três professoras universitárias aposentadas e uma em vias de se aposentar foram convidadas a justificar a permanência no trabalho na mesma instituição de ensino superior após lograrem direito a aposentadoria. A escolha da ULisboa justificou-se por essa instituição de educação superior ter sido classificada, nos últimos anos, como uma das melhores universidades lusófonas; pelo fato da orientadora brasileira deste estudo manter

²⁵ <http://adufes.org.br/porta1/noticias/33-gerais/87-historico-de-gresves.html>

vínculo como investigadora convidada daquela Instituição; pela informação obtida de que havia docentes naquela Universidade que, também, permaneciam no trabalho após obter condições legais para aposentadoria.

A seleção dos participantes para o estudo na ULisboa não atendeu ao mesmo critério da UFPA, uma vez que a orientadora do doutorado sanduíche²⁶ sugeriu investigar, além dos docentes em fase final da carreira, ainda com vínculo empregatício, aqueles já aposentados e que se mantinham em atividades na universidade, sugestão aquiescida sem objeção. Pelo curto tempo do estágio de doutorado na ULisboa, optei por entrevistar docentes de uma única unidade orgânica, o Instituto de Educação da Universidade de Lisboa (IEUL). Dessa forma, os critérios de seleção das participantes em Portugal ficaram assim definidos: docentes de uma mesma universidade pública portuguesa; docentes que atendam ao requisito legal para se aposentar ou já estejam aposentados, mas que ainda continuavam a trabalhar na universidade.

A produção dos dados foi realizada, inicialmente, por meio de uma pesquisa bibliográfica disponível na base de produções acadêmicas do RCAAP. A busca envolveu dissertações, teses de doutoramento e artigos, e teve como recorte temporal o mesmo período estabelecido para o Brasil: 2004 a 2016.

Na consulta ao RCAAP, a única investigação realizada em Portugal a versar sobre o trabalho de docentes da educação superior e a aposentação foi a tese de doutoramento de Silva Neto (2010), o que indica que esta temática, silenciada pela comunidade científica portuguesa, necessita de mais investigações como forma de colmatar possíveis lacunas.

Em seguida busquei, também, a legislação recente sobre aposentação (segurança social) e normatização do trabalho do docente universitário aposentado em Portugal, como forma de melhor situar a problemática do estudo, em especial o Estatuto da Carreira Docente Universitária²⁷. Em um terceiro momento, foi realizada uma pesquisa empírica como possibilidade de confrontar dialeticamente as possíveis visões das respectivas professoras universitárias quando justificam, no caso, as razões da permanência em atividades laborais em uma fase da carreira que se esperaria, hipoteticamente, que desejassem se afastar, definitivamente, de tal atividade em busca de tempo livre.

Como instrumento de produção de dados empíricos, elegi a entrevista com roteiro semiestruturado (Apêndice C), iniciada com questões que visavam levantar dados socioeconômicos que caracterizassem o perfil das participantes da investigação, seguida de

²⁶ Maria João Mogarro, Professora Associada do Instituto de Educação da Universidade de Lisboa, da área de Currículo, Formação de Professores e Tecnologia.

²⁷ Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, que procede à alteração do Estatuto da Carreira Docente Universitária, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro.

questões mais específicas do objeto de estudo: motivos apresentados por professoras universitárias que justificam a permanência delas em continuar em atividade laboral após a aposentadoria ou com o direito já adquirido a ela.

Baseada na lista dos docentes que atendiam a esses critérios, fornecida pelo setor de Serviço Comum do IEUL, enviei por *email* carta convite a todos os docentes que se enquadravam nos critérios estabelecidos para a seleção dos participantes da pesquisa, em que anunciava os objetivos da investigação e convidava-os a participarem da investigação. Cinco docentes sinalizaram positivamente ao convite, embora um deles não tenha conseguido agenda para tal. Assim, nos meses de junho e julho de 2017, quatro professoras foram entrevistadas, cada uma em seu gabinete dentro do IEUL. Mediante a assinatura de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice D), firmei compromisso de resguardar a identidade das professoras – para as quais atribuímos nomes fictícios – e obtive autorização para gravar as entrevistas, posteriormente transcritas em sua íntegra.

2.2.2.4 Perfil dos participantes da Universidade de Lisboa

Antes de apresentar o perfil dos participantes, avaliei como pertinente trazer algumas informações sobre a estrutura do ensino superior em Portugal, não apenas para situar a ULisboa – instituição a que estão vinculadas as participantes da pesquisa –, mas esclarecer possíveis falsos cognatos em relação à nossa língua, de modo a facilitar, em particular, a compreensão de alguns trechos relacionados ao estudo em Portugal, em especial na seção 5, onde apresentei o resultado da pesquisa de campo.

Regulado pela Lei de Bases do Sistema Educativo, o sistema educativo português é atualmente desenvolvido em três níveis: ensino básico, secundário e superior. Em 2005, iniciou-se um processo de reforma da Lei de Bases do Sistema Educativo de modo a implementar em Portugal o Processo de Bolonha: o ensino superior passou a ter uma estrutura de três ciclos de estudos, apropriados aos graus académicos de licenciado (1^o Ciclo), mestre (2^o Ciclo) e doutor (3^o Ciclo). Introduzida em 2006, essa proposta só foi totalmente implantada em Portugal a partir do ano letivo de 2009/2010. (DGES, s.d.).

O ensino superior – de acordo com a Lei nº 62/2007, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico das instituições de ensino superior – compreende o setor público de ensino superior (instituições pertencentes ao Estado e as fundações por ele instituídas) e o setor privado de ensino superior (instituições pertencentes a entidades particulares e cooperativas). Organizado em um sistema binário que integra o ensino superior politécnico e

o ensino superior universitário, as instituições de ensino superior, conforme estabelece o Artigo 5º da Lei nº 62/2007, integram, como mostra o Quadro 6: a) instituições de ensino universitário, que compreendem as universidades, os institutos universitários e outras instituições de ensino universitário; b) instituições de ensino politécnico, que compreendem os institutos politécnicos e outras instituições de ensino politécnico. (PORTUGAL, 2007b).

Quadro 6 - Organização do ensino superior em Portugal, Lei nº 62/2007.

Sistema binário	Das instituições	Dos graus e diplomas
1. Ensino Superior Universitário	Universidades	Licenciado, mestre e doutor
	Institutos universitários	Licenciado, mestre e doutor
	Outras instituições universitárias	Licenciado e mestre
2. Ensino Superior Politécnico	Institutos politécnicos	Licenciado e mestre
	Outras instituições de ensino politécnico	Licenciado e mestre

Fonte: Lei Nº 62/2007, de 10 de setembro.

Elaboração da autora

Faz-se importante ressaltar que o termo “licenciado”, em Portugal, refere-se ao grau acadêmico obtido com a licenciatura, 1º ciclo do ensino superior, que equivale à graduação no Brasil. A designação licenciatura é usado no sentido *lato* de “licenciar alguém a algo”, por isso usada para todos que concluem esse 1º ciclo do ensino superior, indistintamente.

Nessa estrutura do ensino superior universitário, situo a ULisboa e o IEUL como uma de suas unidades orgânicas.

A Universidade de Lisboa, também conhecida como ULisboa, desde 2013 é resultante da fusão da Universidade de Lisboa com a Universidade Técnica de Lisboa. É, atualmente, a maior universidade de Portugal e uma das maiores da Europa. Uma das dimensões da ULisboa pode ser demonstrada por meio da quantidade de alunos matriculados, de diversas partes do mundo. O total geral é de 49.769 estudantes, distribuídos da seguinte forma: 20.960 inscritos na licenciatura de primeiro ciclo; 14.301 inscritos em mestrados integrados (primeiro e segundo ciclos); 10.261 inscritos em mestrados de segundo ciclo e 4.247 são de alunos inscritos em doutoramento de terceiro ciclo. Nesse universo, registra-se 7.007 estudantes de 106 nacionalidades, sendo 4.823 regulares. Como se pode observar, esses números expressam o gigantismo em que se tornou a ULisboa, cada vez mais crescendo em qualidade de licenciatura, de investigação e de tecnologia, como atestam os *rankings* internacionais. (ULISBOA, s.d)

As universidades públicas em Portugal, assim como os institutos politécnicos são constituídos por unidades orgânicas, estrutura prevista no Artigo 13º da Lei nº 62/2007:

Unidades orgânicas

1 - As universidades e institutos politécnicos podem compreender unidades orgânicas autónomas, com órgãos e pessoal próprios, designadamente:

a) Unidades de ensino ou de ensino e investigação, adiante designadas **escolas**;

b) Unidades de investigação;

c) Bibliotecas, museus e outras.

[....]

4 - As escolas de universidades designam-se faculdades ou institutos superiores, podendo também adoptar outra denominação apropriada, nos termos dos estatutos da respectiva instituição.

5 - As escolas de institutos politécnicos designam-se escolas superiores ou institutos superiores, podendo adoptar outra denominação apropriada, nos termos dos estatutos da respectiva instituição.

Esse artigo 13 do regime jurídico das instituições de ensino superior português traz mais uma expressão pouco usual para nós, brasileiros, pelo menos aos mais jovens: o uso do termo escola para designar espaços orgânicos como faculdades e institutos dentro das universidades. Em Portugal, a designação “escola” é usada na estrutura do ensino superior não estando restrita às unidades de ensino básico e secundário. Ainda que a educação superior brasileira tenha utilizado ou utilize, eventualmente, a denominação “escola” para designar unidades orgânicas dentro das instituições superiores, é apenas uma designação, não consta na estrutura do ensino.

A ULisboa é constituída por escolas, unidades de investigação e outras unidades orgânicas, como o Museu Nacional de História Natural e da Ciência. O Instituto de Educação (IE) é uma escola da ULisboa voltada para a investigação, o ensino e a intervenção no espaço público, no âmbito da educação e da formação, onde trabalham as participantes desta pesquisa, cujo perfil será apresentado.

O perfil sociodemográfico das professoras participantes da ULisboa encontra-se no Quadro 7 e pode ser assim descrito: eram todas do sexo feminino, sendo que cada uma delas possuía uma diferente situação conjugal: divorciada, solteira, casada e viúva. Quanto à idade, agrupei em dois intervalos distintos e afastados: uma delas com idade próxima a 80 anos e as outras 3, com idade próxima e inferior a 70 anos.

Sobre o tempo de trabalho assalariado, as participantes possuíam entre 40 e 45 anos, um tempo bem maior – para todas as professoras – que o tempo de trabalho na educação

superior, que variou entre 24 a 30 anos, o que demonstra que o ofício no magistério superior decorreu após as primeiras experiências profissionais no mundo do trabalho.

Todas as professoras participantes da pesquisa possuíam, à época da realização da entrevista, o doutoramento e, com referência à carreira docente, integravam as categorias de Professor Auxiliar e Professor Associado²⁸. Ressalve-se que as categorias efetivas da carreira docente universitária em Portugal são Professor Auxiliar, Professor Associado e Professor Catedrático. Chamou-me a atenção o fato de que nenhuma das respectivas professoras, mesmo depois de um longo tempo de trabalho universitário, alcançou o topo da carreira docente, a de Professor Catedrático. Há que se destacar que em Portugal o recrutamento de docentes para a carreira docente universitária pública se dá por concurso documental e aprovação nos exames²⁹, tanto para o ingresso quanto para a mudança de categoria na carreira, ou seja, para que haja mudança de classe na carreira, o docente deve se submeter a novo concurso público.

Quadro 7 - Perfil sociodemográfico das participantes da pesquisa na Universidade de Lisboa – 2017.

Nome	sexo	Idade	Situação Conjugal	Tempo de Trabalho Assalariado	Tempo de Trabalho no Ens. Superior	Classe na Carreira
Lavanda	F	67	divorciada	45	24	Associado
Margarida	F	68	solteira	40	26	Auxiliar
Hortênci	F	69	casada	43	30	Auxiliar
Flamboyant	F	79	viúva	40	30	Associado

Fonte: Elaboração da autora

Convém destacar que embora não tenham alcançado o topo final da carreira do magistério superior, posso afirmar, mediante a análise dos *curriculum vitae* das respectivas professoras, capturados no *site* da Unidade Orgânica a que estão vinculadas, que elas são professoras de farta produção intelectual, com larga experiência acadêmica e científica consistente no cenário nacional e internacional, com destaque nas áreas de especialidade em que atuam, portanto, de reconhecido mérito e prestígio social e profissional na comunidade acadêmica, quiçá social.

²⁸ Artigo 2º do Decreto-lei nº 448/79, de 13 de novembro, que aprova o Estatuto da Carreira Docente Universitária, alterado pelo Decreto Lei 205/2009, de 31 de agosto.

²⁹ Artigo 37 do Decreto-lei nº 448/79.

2.3 ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Após a pesquisa de campo e subsequente transcrição das entrevistas, em um quarto estágio, e mediante sucessivas leituras, identificadas como “leituras flutuantes”, procedi a organização dos dados e, por fim, sua análise e interpretação, inspirada nas contribuições da análise de conteúdo sistematizada pela professora Lawrence Bardin. (2015).

A análise de conteúdo demanda a descodificação do que está sendo comunicado, sendo que para a descodificação dos conteúdos o pesquisador pode fazer uso de diversos procedimentos (ou técnicas), procurando identificar o mais apropriado para o material a ser analisado. Bardin (2015) identifica seis técnicas de análise de conteúdo: análise categorial; análise de avaliação; análise da enunciação; análise proposicional do discurso; análise da expressão; e análise das relações. Dentre as técnicas de análise de conteúdo, a análise por categoria (ou análise categorial), de acordo com autora, é a mais antiga e, na prática, a mais utilizada. A autora acrescenta:

Funciona por operações de desmembramento do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos. Entre as diferentes possibilidades de categorização, a investigação dos temas, ou análise temática, é rápida e eficaz em se tratando de aplicar a discursos diretos (significação manifestas) e simples. (p.199)

Dentro da análise categorial, optei pelo uso da análise temática que, para Bardin (2015), consiste em descobrir “núcleos de sentidos” cuja frequência de aparição podem ter importante significado para o objetivo analítico escolhido, ou seja, essa fase do processo de organização baseou-se nos princípios de repetição (pontos em comum que se repetem e são reincidentes) e de relevância (destaque para o que irá contribuir para os objetivos da pesquisa).

Tendo optado pelo uso de entrevistas como um dos instrumentos de produção dos dados e uma vez que se trata de uma abordagem qualitativa, a análise do conteúdo temática se apresentou como uma técnica adequada para a análise. Ainda de acordo com a Bardin (2015, p.131), “o tema é geralmente utilizado como unidade de registro para estudar motivações de opiniões, de atitudes, de valores, de crenças, tendências etc [...]”, aspectos estes que deverão emergir da pesquisa em tela, que pretende analisar as motivações para o docente universitário

permanecer em atividades acadêmicas. Assim, por meio da análise temática foram destacadas unidades de registro que deram visibilidade aos temas.

Para Trivinos (1987), esse método de análise possibilita desvendar as ideologias que podem existir nos dispositivos legais que, à primeira vista, não se apresentam com a devida clareza. De acordo com Chizzotti (2006, p.98), a análise de conteúdo constitui uma técnica objetivando a identificação do que está sendo dito a respeito do tema e permite “compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas.” Nesse sentido, a análise de conteúdo pareceu-me apropriada à leitura e análise da pesquisa documental, em relação à legislação sobre aposentadoria e carreira do docente da educação superior.

Com a estruturação em quadro-síntese, as narrativas dos participantes foram organizadas por temas. O critério de categorização foi semântico, isto é, os elementos foram agrupados em razão de significados e características comuns. O mesmo procedimento foi feito tanto na organização dos dados produzidos na UFPA como na ULisboa. Um quadro foi elaborado com base nas narrativas dos participantes em relação aos motivos para a permanência no trabalho institucional, conforme organização dos dados.

2.3.1 Temas que expressam os motivos para a permanência no trabalho

Os motivos que emergiram das narrativas dos permanentes, tanto no Brasil como em Portugal, resultaram em vários itens, posteriormente organizados em temas, agrupados por semântica e aproximação de sentido. A organização dos dados resultou em um total de oito temas, no estudo da UFPA, e 7 temas no estudo na ULisboa e, para facilitar o agrupamento dos itens e a interpretação e análise, optei por fazer um quadro com a “definição operacional” (COSTA, 2008) dos temas (Apêndice E), inspirada nos estudos de Kramer e Faria (2007), Morin, Tonelli e Pliopas (2007) e Macedo, Bendassolli e Torres (2019), como segue:

- a) **Crescimento e Desenvolvimento pessoal/profissional:** referências que expressem oportunidades para qualificação e aperfeiçoamento, crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional
- b) **Reconhecimento e valorização:** referências ao fato de ser reconhecido, valorizado e homenageado, receber agradecimento, ser tratado com respeito; autovalorizar-se como liderança e referência para o grupo e para os mais novos;
- c) **Participação, contribuição e cooperação:** referências à participação na gestão, como formas de contribuir para a definição de assuntos referentes à instituição e ao próprio

trabalho; à contribuição com a captação de recursos para e com a pesquisa, com a produção do conhecimento (pesquisa), com a formação profissional e de caráter de pessoas; à cooperação com os colegas na pesquisa; à contribuição no gerenciamento e diminuição de conflitos e competição; referências à importância da experiência dos docentes mais antigos na instituição para a formação e profissionalização dos novos docentes;

- d) **Identificação e pertencimento:** referências que revelem que são representantes da instituição e a admiram; sentem-se gratificados com o trabalho e motivados para o trabalho; expressem o orgulho de pertencer, sentir-se membro, sentir-se responsável e reagir a críticas.
- e) **Vínculos pessoais:** referências ao receio de redução da rede de relações sociais, das interações com os alunos e dos contatos com outras instituições;
- f) **Vitalidade e saúde:** referências a possuir capacidade física e cognitiva, saúde, energia, idade, vitalidade e condições para continuar no trabalho institucional. Referências ao medo do adoecimento físico ou psicológico (depressão, alcoolismo); negação ou sentimento de despreparo diante da aposentadoria; à crença de que trabalho é saúde e qualidade de vida e de que o afastamento a compromete.
- g) **Gosto e satisfação:** Referências a gostar e sentir-se bem, fazendo o que faz (ensino, pesquisa e/ou extensão); não se ver fazendo outro trabalho fora da universidade; docência como único ofício;
- h) **Incentivo financeiro:** referências à perda do abono de permanência (política de previdência social); à perda de subsídios pecuniários para o plano de saúde; a ganhos com a progressão na carreira (política de carreira); velhice com tranquilidade financeira.
- i) **Tempo livre:** referências a ter mais tempo livre com redução da jornada de trabalho; referências ao fim das atividades “desagradáveis”; à vida sem estresse.
- j) **Autonomia e liberdade:** referências à autonomia na decisão de como fazer o seu trabalho; à percepção de liberdade na efetivação das próprias ideias.
- k) **Permanência sem vínculo precário:** referências ao fato de que as atividades que realiza não supre as necessidades permanentes de serviço docente, o que geraria um vínculo precário de trabalho; ao fato de que permanecer no trabalho na universidade, após a aposentadoria, não impede o ingresso de novos docentes.

Para melhor visualização, os temas que emergiram da análise, definidos anteriormente, se encontram no Quadro 8.

Quadro 8 - Temas que expressam os motivos para permanência no trabalho após condições legais para aposentadoria, na UFPA e ULisboa.

TEMAS	UFPA	ULisboa
a) Vitalidade e saúde	✓	✓
b) Gosto e satisfação	✓	✓
c) Participação, contribuição e cooperação	✓	✓
d) Incentivo financeiro	✓	✓
e) Crescimento e desenvolvimento pessoal/profissional	✓	
f) Reconhecimento e valorização	✓	
g) Identificação e pertencimento	✓	
h) Vínculos pessoais	✓	
i) Tempo livre		✓
j) Autonomia e liberdade		✓
k) Permanência sem vínculo precário		✓

Fonte: Elaboração da autora.

Buscando responder à questão problema – os docentes da educação superior brasileira e portuguesa, mantendo-se no trabalho após lograrem o direito à aposentadoria, permanecem em condições de trabalho intensificado? – usei novamente o recurso da definição operacional como segue:

2.3.2 Condições de permanência no trabalho

A organização dos dados resultantes desta segunda questão problema, também, se deu por aproximação de sentido e semântica, como indicado por Bardin (2015). Assim, da organização dos dados resultou o tema “Intensificação”, cuja definição operacional (COSTA, 2008) foi baseada em Dal Rosso (2008, p. 108-131). O autor aponta cinco meios, mecanismos ou formas pelos quais o trabalho é tornado mais intenso³⁰, quais sejam: alongamento da jornada; acúmulo de atividades; e polivalência, versatilidade e flexibilidade; ritmo e

³⁰ Pessoa (2011), em sua investigação com docentes de pós-graduação na UFPA, usou esses 5 mecanismos para identificar o processo de intensificação.

velocidade; e gestão por resultados. Desses cinco mecanismos usados pelo autor, três deles se adequaram à análise das narrativas:

- a) **Alongamento da jornada:** referências à sobrecarga de trabalho; a alongar a jornada; a trabalhar por mais tempo; a dominar tecnologias que aumentam os ritmos e exigem atividades suplementares; prolongamento/extensão do tempo e espaço do trabalho para além do contratado; à diluição das fronteiras entre o espaço/tempo de trabalho e o espaço/tempo de não trabalho.
- b) **Acúmulo de atividades:** referências a acumular, em uma mesma pessoa, atividades antes desenvolvidas por mais pessoas; desempenhar mais tarefas no mesmo horário de trabalho, seja em função do aumento de atividades ou da redução do número de docentes;
- c) **Polivalência e flexibilidade:** referências ao trabalho flexível e polivalente; a atuar em diversas frentes ao mesmo tempo; a trabalhar mais dentro da mesma duração da jornada. Baseado no Toyotismo, um trabalhador não deve ser mais especializado em uma única tarefa.

Por fim, ainda sobre a organização dos dados, convém destacar que tanto a presença constante de um de determinado elemento, como a presença parcial ou até mesmo sua ausência, foram considerados indicadores importantes na constituição dos temas e na análise. Consoante Bardin (2015), para certos tipos de mensagens ou certos objetivos de análises, a ausência de elementos constitui variável importante, podendo traduzir-se em uma vontade escondida (no caso de uma declaração pública).

Após organização dos dados, procedi a leitura pormenorizada deles, para definir quais depoimentos decorrentes das entrevistas melhor ilustrariam as categorias de análise desta tese. Assim, os dados foram organizados, analisados e sistematizados, sendo apresentados nas quatro seções que se seguem, com as denominações: i) Estado do conhecimento e legislação: trabalho, aposentadoria e previdência/segurança social no Brasil e em Portugal; iii) A permanência de docentes universitários no trabalho após direito à aposentação: um estudo na UFPA (Brasil); iii) A permanência de docentes no trabalho após direito à aposentação: um estudo na ULisboa (Portugal); iv) Intensificação do trabalho na fase final da carreira docente da UFPA e da ULisboa.

3 ESTADO DO CONHECIMENTO E LEGISLAÇÃO: TRABALHO DOCENTE, APOSENTADORIA E PREVIDÊNCIA/SEGURANÇA SOCIAL, NO BRASIL E EM PORTUGAL

Esta seção busca dar visibilidade a duas incursões da pesquisa documental, com fins especificamente distintos, mas não antagônicos. Com o propósito de situar a presente investigação no campo de estudo que reúne os temas “trabalho docente, educação superior e aposentadoria”, a primeira incursão compreende um levantamento das produções bibliográficas editadas no Brasil e em Portugal. A segunda incursão reúne dados sobre as legislações brasileira e portuguesa, que estabelecem as regras para a aposentadoria do funcionalismo público, na busca de reunir elementos que ajudem a compreender as possíveis implicações dessas leis para a permanência do docente da educação superior no trabalho institucional, com postergação, voluntária ou não, da aposentadoria.

3.1 TRABALHO DOCENTE, EDUCAÇÃO SUPERIOR E APOSENTADORIA: ESTADO DO CONHECIMENTO NO BRASIL E EM PORTUGAL

Como já mencionado, a fim de situar a presente pesquisa no campo de estudo que vem elegendo como tema o trabalho docente na educação superior e aposentadoria, foi realizado um levantamento das produções bibliográficas editadas no Brasil e em Portugal, entre os anos de 2004 e 2016. Esse período abrange significativas mudanças na legislação sobre a previdência social e segurança social no Brasil e em Portugal, respectivamente, com impactos aos trabalhadores, especialmente, aos docentes de IES públicas.

Esse tipo de investigação possibilita examinar as contribuições das pesquisas na perspectiva da definição da área e do campo que o constituem. Assim, após a primeira leitura do material selecionado, pude identificar o teor e a amplitude dos debates dos pesquisadores acerca do tema em questão. Tal amplitude e conteúdo me fez pontuar as produções que faziam alusão aos motivos que contribuem para que docentes permaneçam no trabalho, mesmo já tendo direitos adquiridos para aposentadoria.

Como já dito na seção que trata da metodologia da pesquisa, para o levantamento da produção no Brasil, foram consultados artigos nas bases de dados do *Scielo* e em periódicos de Programas de Pós-Graduação que não estão na base do *Scielo*. Foram levantadas, ainda, teses e dissertações no Banco de Teses da CAPES. Para o levantamento da produção de

Portugal, foi consultado o RCAAP, um repositório nacional que inclui artigos em periódicos, teses, dissertações e outras produções de Portugal e Brasil.

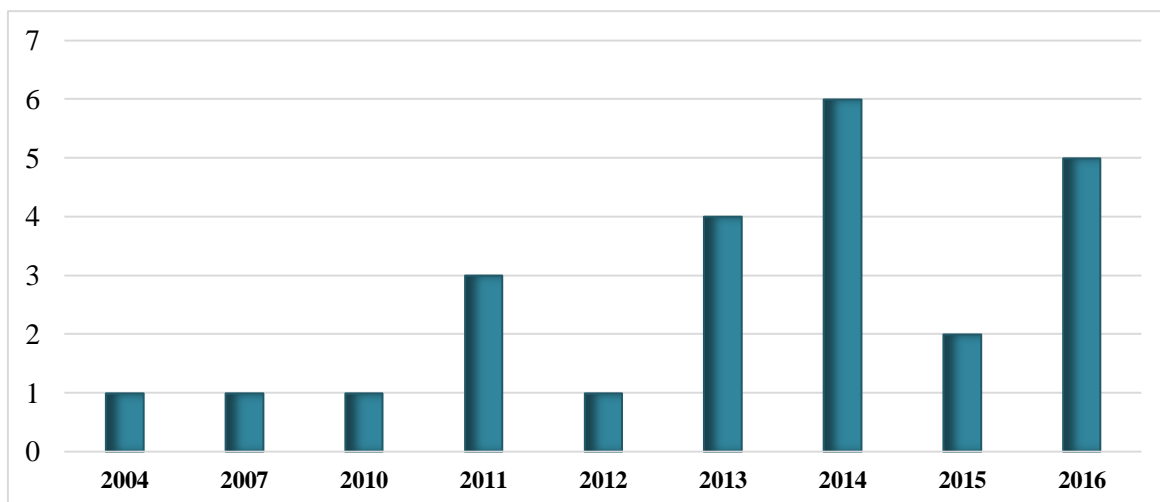
O levantamento do conjunto das produções me permitiu, de princípio, fazer algumas observações, como seguem:

- a) O docente da educação superior ainda aparece de forma secundária como sujeitos das pesquisas, que priorizam servidores técnico-administrativos, executivos e docentes da educação básica;
- b) A publicação de artigos sobre o tema em estudo cresceu no período pesquisado entre as produções brasileiras;
- c) As investigações elegem, como participante do estudo, ora o docente aposentado, que permanece no trabalho, ora o docente em fase de pré-aposentação e, em menor número, ambas as situações: tanto em fase pré-aposentação quanto aposentado em uma só investigação;
- d) Em Portugal vê-se uma carência de estudos nesse tema, haja vista ter sido encontrada apenas uma publicação no período pesquisado, a de Silva Neto (2010). Além dessa, encontrei, ainda, uma produção com vinculação a autores da Universidade do Porto, a Alves e Lopes (2016), com publicação em periódico brasileiro.

Outra importante observação é que no Brasil, durante o período analisado, houve um aumento do número de publicações a partir de 2011 sobre o referido tema (Gráfico 1). Tal fato ocorre oito anos após a aprovação da Emenda Constitucional nº 41/2003, que retira direitos do trabalhador na aposentadoria. Baseando-se nesses dados posso inferir que, diferente do que supus ao tomar o ano de 2004 como recorte temporal para este estudo, a reforma da previdência social de 2003, no Brasil, muito provavelmente, pouco influenciou, quantitativamente, na publicação de estudos científicos que tenham como objeto a aposentadoria do docente da educação superior.

As produções resultantes da pesquisa bibliográfica sobre “aposentadoria e trabalho docente na educação superior” no Brasil encontram-se no Quadro 9, com os seguintes descritores: autor e ano da produção; Instituição de Educação Superior; Programa ou curso de Pós-Graduação a que se vincula a produção; região brasileira onde se localiza o Programa de Pós-Graduação; tipo de produção (dissertação de mestrado, tese de doutorado e artigos); e área de conhecimento a que se vincula o programa. Essas produções bibliográficas foram organizadas, ainda, por foco de interesse.

Gráfico 1 - Quantitativo de produções sobre aposentadoria e trabalho docente na educação superior, Brasil (2004-2016)



Fonte: Pesquisa em periódicos disponíveis nas bases de dados do *Scielo*, em periódicos de Programas de Pós-Graduação fora da base do *Scielo*, teses e dissertações no Banco de Teses da CAPES. Elaboração da autora.

No tocante ao **tipo e IES de produção**, foram identificadas 25 publicações no Brasil, sendo 17 dissertações de mestrado, 4 teses de doutoramento e 4 artigos em periódicos, vinculados a 18 IES e Programas de Pós-graduação. Há que ressaltar que os artigos cujos periódicos não possuem relação direta com a IES da produção da pesquisa foram agrupados na IES/Programa/Curso a que se vincula o autor ou a maioria deles, no caso de mais de um autor.

Quanto à **distribuição por região brasileira**, à exceção da região Norte que não possui nenhuma produção acadêmica relacionada ao tema “aposentadoria e trabalho docente na educação superior”, todas as demais regiões possuem, ainda que com variação no número de produções: Centro-Oeste (01), Nordeste (07); Sul (07); e Sudeste (10). É provável que as diferenças nesse resultado expressem a distribuição regional de cursos de pós-graduação, avaliados e reconhecidos pela CAPES, o que gera, por conseguinte, maior ou menor número de pesquisadores e de produção acadêmica. Pode-se inferir, também, que o número das produções está condicionado ao número e motivação científica dos grupos de pesquisas instalados nessas regiões. Atualmente, a distribuição, por região, de cursos de mestrado e

doutorados acadêmicos avaliados e reconhecidos pela CAPES é: Norte (283), Centro-Oeste (468), Nordeste (1.099), Sul (1.289) e Sudeste (2711).³¹

³¹ Disponível em:
<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/quantitativos/quantitativoRegiao.jsf;jsessionId=IpC19tcuSCVdbQWNHKsjYjWE.sucupira-213>.

Quadro 9 - Produções bibliográficas sobre aposentadoria e trabalho docente na educação superior, por autor, IES de produção e outras variáveis - Brasil - 2004-2016

AUTOR / ANO	INSTITUIÇÃO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR, PROGRAMAS OU CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO	REGIÃO	TIPO			ÁREAS							
			Dissertação	Tese	Artigo	Ciências	Letras e Linguística	Serviço Social	Educação	Gerontologia	Administração	Saúde	Psicologia
Amoroso (2008)	Universidade Católica de Brasília (DF) - Mestrado em Educação	Centro-Oeste (1)	X						X				
Abreu (2016)	Universidade de Fortaleza (CE) - Mestrado em Administração	Nordeste (7)		X							X		
Souza (2010)	Universidade Federal da Bahia (BA) - Doutorado em Ciências Sociais			X		X							
Bonsanti (2007)	Universidade Federal da Paraíba (PB) - Mestrado em Psicologia		X										X
Lima (2014)	Universidade Federal de Alagoas (AL) - Mestrado em Letras e Linguística		X				X						
Macedo (2014)	Universidade Federal do Rio Grande do Norte (RN) - Mestrado em Psicologia		X										X
Amaral (2016)	Universidade Federal do Rio Grande do Norte (RN) - Mestrado em Psicologia		X										X
Varela (2013)	Universidade Potiguar (RN) - Mestrado Profissional em Administração		X								X		
Bragança (2004)	Universidade Estadual de Campinas (SP) - Mestrado em Gerontologia	Sudeste (10)		X						X			
Moreira (2011)	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (MG) - PPG em Psicologia				X								X
Barros (2016)	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (MG) - PPG em Psicologia			X									X
Bressan <i>et al.</i> (2013)	Universidade Federal de Viçosa (MG) - Mestrado em Economia Doméstica		X					X					
Lana (2013)	Universidade Federal Fluminense (RJ) - Mestrado em Psicologia		X										X
Jogaib e Muniz (2015)	Universidade Federal Fluminense (RJ) - PPG em Psicologia				X								X
Moraes (2014)	Universidade Est. Paulista (Rio Claro, SP) - Mestrado em Ciências da Motricidade		X										X
Costa (2014)	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (SP) - Mestrado em Gerontologia		X							X			
Silva, P. (2014)	Faculdade Novos Horizontes (MG) - Mestrado em Administração		X								X		
Silva, R. (2016)	Universidade Católica de Petrópolis (RJ) - Mestrado em Psicologia		X										X
Cogo (2011)	Fundação Universidade de Passo Fundo (RS) - PPG em Envelhecimento	Sul (7)	X									X	
Ilha (2011)	Fundação Universidade de Passo Fundo (RS) - PPG em Envelhecimento		X										X
Severo (2012)	Fundação Universidade de Passo Fundo (RS) - PPG em Envelhecimento		X										X
Colussi <i>et al.</i> (2014)	Fundação Universidade de Passo Fundo (RS) - PPG em Envelhecimento				X								X
Cavalcante (2015)	Universidade Estadual de Londrina (PR) - Mestrado em Enfermagem		X										X
Pissinati <i>et al.</i> (2016)	Universidade Estadual de Londrina (PR) - Mestrado em Enfermagem				X								X
Liberatti (2013)	Universidade Estadual de Londrina (PR) - Mestrado em Enfermagem		X										X
TOTAL:		25	17	4	4	1	1	1	1	2	3	8	8

Fonte: Pesquisa em Periódicos disponíveis nas bases de dados do *Scielo*, em periódicos de Programas de Pós-Graduação fora da base do *Scielo*, teses e dissertações no Banco de Teses da CAPES. Elaboração da autora.

No que se refere ao descritor **área do conhecimento**, a análise dessas produções mostra que o tema em estudo é de interesse de áreas diversas, com predomínio da Saúde e da Psicologia, e encontra-se assim distribuído: Psicologia (8); Saúde (8); Administração de Empresa (3); Gerontologia (2); Educação (1); Letras e Linguística (1); e Ciências Sociais (1). Na Educação – área a qual se vincula a presente investigação – os dados da pesquisa mostram que o tema “aposentadoria e trabalho docente na educação superior”, em análise, ainda é de pouco interesse de pesquisadores no Brasil, tendo sido identificada apenas uma produção na área, uma vez que a produção de Alves e Lopes (2016) resulta de investigação vinculada à Universidade do Porto, embora seja uma publicação de um periódico brasileiro, como dito anteriormente. Importa destacar que a denominação dada à área a qual se vincula cada produção nem sempre tem relação direta com a área de concentração ou área básica definida pela CAPES. Por exemplo, a área aqui denominada por mim de “Saúde” reúne três áreas da Capes, que são: Saúde e Sociedade; Enfermagem; Motricidade. E a área aqui denominada Psicologia, reúne produção na Psicologia e da Psicologia Social.

Um último descritor utilizado na busca de semelhanças e diferenças entre as produções bibliográficas brasileiras foi o **foco de interesse**, reunidos por autor, no Quadro 10. A leitura das produções me permitiu ver que são vários os focos de interesse entre os pesquisadores. Na análise desse descritor, os estudos foram agrupados por aproximação em quatro focos, quais sejam: a) Gerenciamento, expectativas e tomada de decisão trabalho-aposentadoria; b) Sentidos, percepções e representações sobre trabalho, velhice e aposentadoria; c) Memórias de trabalho e ciclos de vida profissional; d) Vínculos institucionais. Importante mencionar que algumas das publicações podem apresentar mais de um foco de interesse.

Com o foco de interesse “Gerenciamento, expectativas e implicações na decisão trabalho-aposentadoria”, identifiquei um total de 15 produções, cujos conteúdos analisados sugerem, dentre outras questões, as seguintes: i) os fatores essenciais para o bem-estar na aposentadoria são saúde e tranquilidade financeira; ii) os fatores negativos são a perda das perspectivas de trabalho, da segurança financeira e desconhecimento do processo de aposentadoria (BRESSAN, 2013); iii) os docentes atribuem maior importância aos ganhos do que às perdas da aposentadoria (PISSINATI *et al.*, 2016); iv) há falta de planejamento para a gestão da carreira docente, frente à aposentadoria (ABREU, 2016); v) os docentes não veem atrativos na aposentadoria, fato que os faz adiá-la ao máximo e até mesmo negá-la (BARROS, 2016).

Quadro 10 - Produções bibliográficas sobre aposentadoria e trabalho docente na educação superior, por foco de interesse - Brasil - 2004-2016.

FOCOS DE INTERESSE	PRODUÇÕES BIBLIOGRÁFICAS	QTDE
Gerenciamento, expectativas e tomada de decisão trabalho-aposentadoria.	Bonsanti (2007); Amoroso (2008); Souza (2010); Severo (2012); Bressan <i>et al.</i> (2013); Lana (2013); Cavalcante (2015); Colussi <i>et al.</i> (2014); Costa (2014); Macedo (2014); Jogaib e Muniz (2015); Abreu (2016); Barros (2016); Pissinati <i>et al.</i> (2016); Silva (2016)	15
Sentidos, percepções e representações sobre trabalho, velhice e aposentadoria.	Bragança (2004); Souza (2010); Moreira (2011); Varela (2013); Liberatti (2013); Lima (2014); Costa (2014); Moraes (2014); Amaral (2016); Barros (2016)	10
Memórias de trabalho e ciclos de vida profissional	Cogo (2011); Ilha (2011); Colussi <i>et al.</i> (2014); Bragança (2004); Abreu (2016); Souza (2010)	06
Vínculos institucionais	Silva (2014)	01

Fonte: Pesquisa em Periódicos disponíveis nas bases de dados do *Scielo*, em periódicos de Programas de Pós-Graduação fora da base do *Scielo*, teses e dissertações no Banco de Teses da CAPES. Elaboração da autora.

O foco de interesse “Sentidos, percepções e representações sobre trabalho, velhice e aposentadoria” abrange 10 das 25 publicações brasileiras. Essas investigações buscam identificar, por meio de diferentes recortes, os sentidos e significados sobre trabalho, velhice e aposentadoria, ora expressos por docentes na fase final da carreira, ora por aposentados que se mantêm em atividade docente na universidade. Os resultados das análises dos conteúdos dessas investigações apontam para as seguintes questões: i) a existência de um imaginário negativo em relação à velhice leva docentes a desvincularem velhice e aposentadoria; ii) o trabalho é tão valorizado em nossa cultura que é tido como central na vida das pessoas (SOUZA, 2010; MOREIRA, 2011); iii) o trabalho é fonte de satisfação (SOUZA, 2010; BARROS, 2016), vitalidade e prazer e proporciona valorização, visibilidade e reconhecimento (BARROS, 2016); iv) o trabalho possibilita compartilhamento coletivo de valores do bem comum (LANA, 2013; JOGAIB; MUNIZ, 2015); v) a aposentação está vinculada à ideia de usufruir o tempo e viver com mais qualidade, enquanto que o adiamento da aposentadoria (trabalho) vincula-se ao sentir-se ativo e ser uma estratégia contra a ociosidade. (MACÊDO; BENDASSOLLI; TORRES, 2016).

No terceiro foco de interesse, “Memórias de trabalho e ciclos de vida profissional”, as 6 pesquisas identificadas apontam, por meio da análise de narrativas de docentes aposentados, que o momento que antecedeu a aposentadoria foi permeado por sentimentos e percepções contraditórias, e que recordar a trajetória significa valorização e orgulho para uns e

lembranças dolorosas para outros. (COLUSSI *et al.*, 2014). O estudo de Bragança (2004) sobre trajetória de vida laboral de docentes aposentados revelou que a experiência adquirida através dos anos permitiu alcançar um sentimento de realização profissional. A pesquisa realizada por Abreu (2016), inspirada no estudo de Huberman (1989) sobre fases da carreira docente, aponta que o docente na fase final da carreira ainda que mantenha o engajamento com o exercício da docência, apresente resistência a novas propostas da política educacional e, embora tenha manifestado necessidade de convivência com o aluno para manter sua vitalidade, admitiu apresentar resistência ao comportamento dos jovens alunos.

O quarto e último foco de interesse “Vínculos Institucionais” está presente na pesquisa de Silva (2014), que buscou desvelar a subjetividade dos trabalhadores docentes e técnicos na fase pré-aposentadoria, analisando os modos como se estabelecem os vínculos entre os indivíduos e a instituição. Por unanimidade, os participantes do estudo identificaram a presença de vínculos, como: identificação com a organização, sentimento de pertença, cooperação nas atividades, participação nas decisões, reconhecimento e valorização dos indivíduos, solidariedade, integração entre os membros, crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional e autonomia. Admitiram, no entanto, existir fragilidade na solidariedade entre os membros.

Embora essas produções brasileiras tenham marcos teórico-metodológicos próprios, elas revelam uma unidade analítica que diz respeito à natureza e complexidade do trabalho ao final da carreira docente na educação superior, processo em que a aposentadoria se vislumbra como norte, ora longínquo, ora mais longínquo ainda, dependendo do sentido atribuído ao trabalho e à aposentadoria, do aumento da expectativa de vida, da localização na carreira e do grau de satisfação com ela.

Uma última observação que faço em relação à produção em análise é que, nesse levantamento e pelos descritores usados, os autores não possuem muitos estudos, os estudos são pontuais: um mesmo autor tem uma tese ou dissertação e no máximo um artigo, o que pode ser um indício de que o campo de estudo precisa se consolidar melhor na pesquisa no Brasil.

Com os descritores muito aproximados àqueles utilizados para analisar as produções brasileiras, as produções bibliográficas de Portugal foram analisadas e a sistematização se encontra no Quadro 11. Os descritores utilizados foram: autor e ano da produção; Instituição de Ensino Superior a qual se vincula o autor; tipo de produção (dissertação de mestrado, tese de doutoramento ou artigos); e área de conhecimento a que se vincula o programa ou grupo de

pesquisa. Tal qual foi feito para as produções brasileiras, as produções bibliográficas de Portugal foram organizadas por foco de interesse.

Quadro 11 - Produções bibliográficas sobre aposentadoria e trabalho docente no ensino superior, por autor, IES de produção e outras variáveis - Portugal - 2004-2016.

AUTOR /ANO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR E UNIDADE ORGÂNICA	TIPOS			ÁREA
		Dissertação	Tese de Dout.	Artigo	Educação/ Psicologia
Alves; Lopes (2016)	Universidade do Porto, na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação			x	x
Silva Neto (2010)	Universidade Portucalense Infante D. Henrique, Porto, Departamento de Ciências da Educação e do Património		x		x
TOTAL			1	1	2

Fonte: RCAAP.

Elaboração da autora.

Somente duas foram as produções bibliográficas vinculadas a pesquisas de Portugal., no período estudado: um artigo e uma tese de doutoramento, publicados nos anos de 2010 e 2016, respectivamente, em duas universidades da cidade do Porto. A área a que se vinculam os autores de tais produções é a educação/psicologia, assim definidas na estrutura administrativa das duas Unidades Orgânicas das duas instituições de ensino superior portuguesas.

Com referência ao **foco de interesse** das investigações de Portugal, as duas produções se vinculam ao foco “Gerenciamento, expectativas e tomada de decisão trabalho-aposentadoria.” O estudo de Alves; Lopes (2016) buscou analisar a perspectiva de docentes sobre o envelhecimento em geral e o envelhecimento no exercício da profissão. As autoras identificaram, por meio das narrativas de professoras portuguesas, dois sentimentos importantes em relação à profissão: paixão pelo trabalho e desencanto causado pelas condições de trabalho e as políticas educativas atuais, em Portugal. A análise chamou a atenção, ainda, para a importância da preparação dos docentes para a fase posterior ao exercício profissional, a aposentadoria.

Com o mesmo foco de interesse, a investigação de Silva Neto (2010) buscou identificar como o docente de ensino superior pretende ocupar o seu tempo disponível quando desfrutar da aposentadoria. A pesquisa apontou atitudes positivas face à aposentadoria, quais sejam: o aumento de tempo para a família e a possibilidade de se libertar do *stress* laboral;

perspectivas de fazer atividades que gosta, mas não tinha tempo ou fazia paralelamente, ao trabalho, com restrição de tempo. Alguns participantes expressaram o desejo de continuar a exercer a profissão em outras circunstâncias e outros demonstraram apreensão ao pensar na aposentadoria, por estarem próximos da velhice e com medo de gozarem de menos saúde.

Nessas produções, tanto no Brasil como em Portugal, como já mencionado na Seção 1, mesmo naquelas que têm como propósito analisar a decisão pela permanência no trabalho ou a aposentadoria, poucas tomaram a legislação da previdência/segurança social para olhar o cerne da questão. Nesse sentido, este estudo traz, a seguir, o resultado da incursão feita na pesquisa documental sobre as legislações brasileira e portuguesa que tangenciam o tema em estudo.

3.2 PREVIDÊNCIA SOCIAL E APOSENTADORIA DE DOCENTES DA EDUCAÇÃO SUPERIOR PÚBLICA NO BRASIL

Esta subseção traz o resultado da pesquisa documental sobre as reformas da previdência social no Brasil, implantadas ou regulamentadas nos governos Fernando Henrique Cardoso (FHC), Luís Inácio Lula da Silva (Lula) e Dilma Vana Rousseff (Dilma)³². Tem como propósito, mais especificamente, refletir sobre as relações entre a legislação da previdência social (no Brasil) e a permanência de docentes do magistério superior público no trabalho, após lograr condições legais para aposentadoria. Dado a importância que a Reforma do Aparelho do Estado teve no contexto das reformas previdenciárias referidas, farei um breve panorama do assunto. Não é meu interesse nem haveria tempo hábil para incluir nesta análise a PEC da reforma da previdência do governo Jair Bolsonaro (PEC 6/19), recentemente apresentada ao Congresso Nacional e em tramitação na Câmara dos Deputados. Contudo, ressalto que análises preliminares de especialistas da área já preveem que, se aprovada, promoverá o desmonte dos direitos à aposentadoria conquistados pelos trabalhadores, em especial os servidores públicos, cuja organicidade sindical já se posicionou contrária à PEC³³.

³² Um quadro-síntese com as principais mudanças implantadas pelas reformas da previdência social brasileira, nesse período, se encontram no Anexo 1 desta tese.

³³ No dia 15.03.2019, Sara Granemann, docente da UFRJ e pesquisadora de temas relacionados à Previdência Social, participou do painel “Contrarreforma da Previdência e seus impactos para a carreira docente”, na sede do ANDES-SN em Brasília. Disponível em: <<https://bit.ly/2ueOVk9>>. O debate pode ser acompanhado em: <<https://www.facebook.com/andessn/videos/635301213564999/>>. Dia 20.03.2019, foi relançada na Câmara dos Deputados, em Brasília, a “Frente Parlamentar Mista em Defesa da Previdência Social” com a participação de representantes dos movimentos sindicais e sociais; dia 22.03.2019, convocados pelas centrais sindicais brasileiras, trabalhadores foram às ruas em várias cidades do país, no Dia Nacional de Luta em Defesa da Previdência.

Antes de me deter no objetivo do estudo desta subseção, trago dados históricos sobre a origem da política previdenciária no Brasil e o papel do Estado na concessão da aposentadoria aos cidadãos brasileiros por meio do regime previdenciário, além dos atuais tipos de regime em vigor.

3.2.1 A Previdência Social no Brasil: origem e regimes previdenciários

Carvalho Filho (2016, p. 370), em seu “Manual do Direito Administrativo”, destaca que a ideia central de previdência pressupõe “precaução”, “previsão”, “conhecimento do futuro” indicando a “necessidade de serem tomadas cautelas presentes para enfrentar, no futuro, problemas e adversidades encontradas” pelos trabalhadores.

Quase um século se passou do ano da aprovação da primeira lei federal que continha os rudimentos da nossa política de previdência pública. De autoria de Eloy Chaves, aprovada na Câmara Federal e convertida em Decreto Legislativo 4.682, em 24 de janeiro de 1923 (BRASIL, 1923), com a sanção do então presidente Artur Bernardes, a lei “Cria, em cada uma das empresas de estrada de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados.” (VIEIRA, 1978, p. 264). Para este autor, a proposição visava os ferroviários, mas tinha o escopo de alcançar, gradativamente, as demais classes trabalhadoras, em todo o território nacional. Em uma época que ainda guardava ressonância do regime escravagista, o trabalho livre e a remuneração (ainda que impositiva) eram as maiores conquistas, o termo “férias” nem era conhecido por aqui. (VIEIRA, 1978, p. 226). Em síntese, direitos previdenciários eram pouco discutidos na política de então.

Para Granemann (2019), a ideia de previdência pública e por repartição ganhou força a partir da Comuna de Paris (1871)³⁴, quando os revolucionários parisienses criaram um sistema previdenciário baseado na solidariedade de classe, por meio de um sistema no qual todos cuidavam daqueles que nada tinham. Para a autora, ainda que a Comuna tenha durado pouco, muitas de suas bandeiras se espalharam pelo mundo e a previdência pública, por meio da luta dos movimentos de trabalhadores, passou a ser adotada em vários países.

Na compreensão de Vieira (1978, p. 274), a Lei Eloy Chaves tinha um caráter de defesa nacional “[...] porque decisiva em sua influência pacificadora dos meios trabalhistas e mesmo na contenção das greves, que em sua progressão vinham cada vez mais prejudicando o ritmo de produção do país”. A expectativa otimista e a euforia de outras categorias levaram à

³⁴ Sobre Comuna de Paris, ver https://www.marxists.org/portugues/dicionario/verbetes/c/comuna_paris.htm

criação de caixas de aposentadorias e pensão em vários estados brasileiros, cujo êxito levou o Presidente Washington Luís a sancionar o Decreto 5.109, de 20 de novembro de 1926. (BRASIL, 1926), estendendo o regime a outras empresas. Após a criação de 183 dessas entidades, para disciplinar a política previdenciária, o governo iniciou sucessivas absorções dessas entidades por setores e, dada sua complexidade, em 1953, no segundo governo Vargas, dar-se-ia a fusão de todas as caixas de aposentadoria e pensão. (VIEIRA, 1978, p. 304, 306 e 307). O Decreto nº 35.448, de 1º de maio de 1954, expediu o Regulamento Geral dos Institutos de Aposentadoria e Pensões. (BRASIL, 2019a).

Da regulamentação dos Institutos de Aposentadoria e Pensões, em 1954, ao reconhecimento como um direito social com a chamada “Constituição Cidadã” de 1988, a previdência social passou por várias mudanças conceituais e estruturais, envolvendo o grau de cobertura, benefícios e a forma de financiamento, com muitas conquistas em relação aos direitos dos trabalhadores. Dentre as conquistas, vale citar: “salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família; “salário-família aos dependentes do trabalhador”; “proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil” (direitos assegurados no Art. 158 da CF-67); criação do seguro-desemprego (Decreto-Lei nº 2.283, de 27 de fevereiro de 1986 e Decreto-Lei nº 2.284, de 10 de março de 1986).

No Brasil, a previdência social é um direito social, previsto no Artigo 6º da Constituição Federal (CF) de 1988, dentre os Direitos e Garantias Fundamentais, que garante renda não inferior ao salário mínimo ao trabalhador e a sua família nas seguintes situações, previstas no artigo nº 201 da Carta Magna (BRASIL, 2017, p. 156), e atenderá:

- I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;
- II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;
- V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes.

Juntamente com os direitos à saúde e à assistência social, a previdência social compreende a seguridade social, um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, como prevê o artigo nº 194 da CF de 1988. (BRASIL, 2017, p. 151). A previdência social é um segmento da seguridade que ampara estritamente o trabalhador e

seus dependentes financeiros, sendo organizada, atualmente, em três regimes distintos³⁵: um Regime Geral; um Regime Próprio de Servidores Públicos; e um Regime Complementar. Vale destacar as características de cada um desses regimes, conforme o *site* da Previdência Social (BRASIL, 2015a).

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS), estabelecido no artigo 201, CF/88), possui caráter contributivo e de filiação obrigatória, tem como contribuintes os empregadores, empregados assalariados, domésticos, autônomos, contribuintes individuais e trabalhadores rurais. (BRASIL, 2017).

O Regime de Previdência dos Servidores Públicos (RPPS), estabelecido no artigo 40 da CF/88, possui “caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas [...]” (BRASIL, 2017 [*on line*]). Esse regime engloba todos os ocupantes de cargos efetivos da União, Estados, Distrito Federal e Município, bem como suas autarquias e fundações. Excluem-se deste grupo os empregados das empresas públicas, os agentes políticos, servidores temporários e detentores de cargos de confiança, todos filiados ao Regime Geral.

O Regime de Previdência Complementar (RPC), previsto no artigo 202 da CF/88, é de “caráter complementar e organizado de forma autônoma, em relação ao regime geral de previdência social; será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar.” (BRASIL, 2017). Instituído no governo de Dilma Rousseff, com a promulgação da Lei nº 12.618/2012.

Embora a criação do RPC tenha trazido implicações à aposentadoria dos docentes da educação superior, o RPPS é o regime que me interessa neste estudo, pois é o regime da previdência dos docentes de universidades públicas, categoria a que pertence os participantes da pesquisa realizada no Brasil.

Para o Carvalho Filho (2016), a aposentadoria e a pensão se encontram entre os benefícios básicos previdenciários mais relevantes, um direito fundamental de natureza social, que possibilita ao trabalhador, contribuinte ou não, um dado valor remuneratório, assim que lograr direito a tal, uma vez satisfeitas certas condições. No serviço público, “aposentadoria é

³⁵ O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é uma organização pública prestadora de serviços previdenciários para a sociedade brasileira, vinculado atualmente ao Ministério da Economia. Compete ao INSS a operacionalização do reconhecimento dos direitos dos segurados do RGPS, o acompanhamento dos créditos do RGPS e os fluxos de compensação entre o RGPS e o RPPS. Criado em 27 de junho de 1990, por meio do Decreto nº 99.350, por meio da fusão do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS) com o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), como autarquia vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS). Informações disponíveis em: <<https://www.inss.gov.br/acesso-a-informacao/institucional/>>.

a forma de vacância do cargo público por meio da qual o servidor passa a usufruir de um benefício previdenciário.” (BRASIL, 2017).

De acordo com o INSS³⁶, o atual sistema previdenciário brasileiro estabelece oito tipos de benefícios para aposentadoria, quais sejam:

- a) Aposentadoria por tempo de contribuição: Benefício devido à pessoa que comprovar o tempo total de 35 anos de contribuição, se homem, ou 30 anos, se mulher.
- b) Aposentadoria Especial por tempo de contribuição: Benefício para a pessoa que trabalha exposto a agentes nocivos à saúde. É possível aposentar-se após cumprir 25, 20 ou 15 anos de contribuição, conforme o agente nocivo.
- c) Aposentadoria por idade urbana: Benefício devido à pessoa que comprovar o mínimo de 180 contribuições (15 anos), além da idade mínima de 65 anos, se homem, ou 60 anos, se mulher.
- d) Aposentadoria por idade rural: Benefício devido à pessoa que comprovar o mínimo de 180 meses trabalhados na atividade rural, além da idade mínima de 60 anos, se homem, ou 55 anos, se mulher.
- e) Aposentadoria da pessoa com deficiência por idade: Benefício devido à pessoa que comprovar o mínimo de 180 contribuições realizadas exclusivamente na condição de pessoa com deficiência, além da idade de 60 anos, se homem, ou 55 anos, se mulher.
- f) Aposentadoria da pessoa com deficiência por Tempo de Contribuição: Benefício devido à pessoa que comprovar o tempo de contribuição necessário, conforme o seu grau de deficiência. Deste período, no mínimo 180 meses devem ter sido trabalhados na condição de pessoa com deficiência.
- g) Aposentadoria por tempo de contribuição do professor: Benefício devido à pessoa que comprovar 30 anos de contribuição, se homem, ou 25 anos, se mulher, exercidos em funções de magistério na Educação Básica.
- h) Aposentadoria por invalidez: Benefício devido à pessoa incapaz de trabalhar e que não possa ser reabilitado em outra profissão.

Nesta tese, irei me deter somente à aposentadoria por tempo de contribuição, uma vez que os participantes da pesquisa almejam esta condição, o que os permite, ao final da carreira docente, passar à chamada “inatividade”, uma inatividade que tem estado muito ativa e pode ter estreita relação com as reformas da previdência social implantadas nos últimos tempos, como analisarei a seguir.

³⁶ Ministério da Economia. Instituto Nacional do Seguro Social. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/>>. Acesso em: 10 jan. 2019.

3.2.2 A Reforma do Aparelho do Estado e a Reforma da Previdência Social

A Constituição Federal de 1988, que representou um marco na história da democracia brasileira, em termos de proteção social de caráter público e universal e de ampliação de direitos, especialmente, via introdução dos preceitos da Seguridade Social, inda “engatinhava” no início da década de 1990 e já era alvo de possíveis reformas, inspiradas em ideários neoliberais, que se avizinhavam ao Brasil.

A aposentadoria – um dos benefícios previdenciários dentro das políticas sociais e tema central no objeto desta tese – tem sofrido grande golpe em função das reformas na legislação previdenciária que levaram a termo as ameaças de perdas de direitos dos trabalhadores, conquistados em lutas históricas, como por exemplo, a isenção de contribuição previdenciária dos aposentados, a paridade e a integralidade dos proventos, a ser detalhado mais adiante.

O desmonte nas políticas sociais de então, de acordo com Silva Júnior e Sguissardi (2001, p. 27), teve seu ápice com a reforma do aparelho do Estado (especialmente, a reforma administrativa), cujo início oficial “[...] se dá em 1990, no governo Collor de Mello, é relaxado no Governo de Itamar Franco, recrudescer com o Governo de Fernando Henrique Cardoso a partir de 1995 [...]”, quando, finalmente, é implantada pelo Ministro da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), sob o comando do Ministro Luiz Carlos Bresser Pereira. Implantada no governo FHC, teve sua continuidade nos governos Lula e Dilma que, mesmo tendo ampliado as políticas sociais compensatórias, trazendo melhorias para os setores sociais mais empobrecidos, em várias ações governamentais, também, se alinharam aos princípios da reforma do aparelho do Estado. (GUIMARÃES, 2014; MANCEBO, 2017).

Para Silva Júnior e Sguissardi (2001), os motivos que deram impulso à reforma do Estado brasileiro foram recomendadas por organismos internacionais (BIRD/Banco Mundial, FMI), que há muito solicitavam medidas de ajustes visando, dentre outros, o equilíbrio do orçamento via redução dos gastos públicos, com a desestruturação do mercado interno por meio da exclusão do papel interventor do Estado e a intensificação do processo de privatização de empresas e serviços públicos, principalmente, nas áreas de educação, ciência e pesquisa, cultura e saúde.

De acordo com o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, a adoção de um novo modelo de administração pública foi justificada pela crise do Estado e seus efeitos na

crise econômica – que culmina no fenômeno da hiperinflação – e na ineficiente prestação de serviços públicos. Essa plano, para os autores³⁷, envolvia vários aspectos: a consolidação do ajuste fiscal³⁸ do Estado brasileiro; com a liberalização comercial, o Estado abandona a estratégia protecionista da substituição de importações; com o programa de privatizações, transfere-se para o setor privado a tarefa da produção, realizada por este de forma mais eficiente; com um programa de publicização, transfere-se para o setor público não-estatal os serviços não-exclusivos de Estado, em um sistema de parceria entre Estado e sociedade para seu financiamento e controle. Em síntese, esses aspectos traduzem o seguinte: “É preciso dar um salto adiante, no sentido de uma administração pública que chamaria de ‘gerencial’, baseada em conceitos atuais de administração e eficiência, voltada para o controle dos resultados e descentralizada [...]”. (BRASIL, 1995a, p. 10).

Assim, com o discurso de que o Brasil precisava continuar seu desenvolvimento econômico, o governo de FHC assumiu, à época, uma ofensiva contra os direitos sociais instituídos com a Constituição Federal de 1988.

A reforma administrativa que se aproximava, à época, tratava-se de uma ofensiva contra a efetivação do modelo de Estado presente na Carta Magna, concebida na perspectiva da ampla garantia de direitos por parte do Estado – daí o termo “Constituição Cidadã” –, mas considerada um “retrocesso burocrático” por Bresser Pereira. (BRASIL, 1995a). Em uma publicação, Bresser Pereira dá exemplos do que entendia como consolidação de privilégios:

O mais grave dos privilégios foi o estabelecimento de um sistema de aposentadoria com remuneração integral, sem nenhuma relação com o tempo de serviço prestado diretamente ao Estado. Este fato, mais a instituição de aposentadorias especiais, que permitiram aos servidores aposentarem-se muito cedo, em torno dos 50 anos, e, **no caso dos professores universitários, de acumular aposentadorias**, elevou violentamente o custo do sistema previdenciário estatal, representando um pesado ônus fiscal para a sociedade. Um segundo privilégio foi ter permitido que, de um golpe, mais de 400 mil funcionários celetistas das fundações e autarquias se transformassem em funcionários estatutários, detentores de estabilidade e aposentadoria integral. (BRESSER PEREIRA, 1998, p. 13, grifos meus).

³⁷ O Plano Diretor da Reforma do Estado foi elaborado pelo Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado e, depois de ampla discussão, aprovado pela Câmara da Reforma do Estado em sua reunião de 21 de setembro de 1995 e, em seguida, submetido e aprovado pelo Presidente da República. (BRASIL, 1995a, p. 2).

³⁸ Um conjunto de políticas ou programas que busca equilibrar o orçamento (receitas e despesas) do governo, por meio da redução de gastos ou o aumento na arrecadação, ou ambos.

Para Bresser Pereira, um dos autores da reforma do aparelho do Estado, os chamados privilégios da CF/88 encareceram significativamente o custeio da máquina administrativa, tanto no que se refere a gastos com pessoal, como com bens e serviços. Dentre esses privilégios está a aposentadoria por idade, independentemente do tempo de contribuição, e com remuneração integral (integralidade). E os docentes da educação superior estavam no alvo dessa reforma e, como será visto adiante, serão atingidos.

Para Dourado (2002), a inserção do país na lógica neoliberal – sintonizado às premissas de liberalização econômica, desregulação financeira, reformas na legislação previdenciária e trabalhista e, fundamentalmente, intensificação da privatização da esfera pública – foi apresentada pelos setores dirigentes, à época, como um indicador de modernização do Estado.

Para compreender a chamada lógica neoliberal, tomei a contribuição da professora Sônia Draibe, da Unicamp, no artigo “As políticas sociais e o neoliberalismo: reflexões suscitadas por experiências latino-americanas”. Em seu estudo Draibe (1993, p. 88) afirma que “As teorizações que manejam os assim ditos neoliberais são geralmente emprestadas do pensamento liberal ou de conservadores e quase se reduzem à afirmação genérica da liberdade e da primazia do Mercado sobre o Estado, do individual sobre o coletivo.[...]” A autora acrescenta que não chega a ser um corpo teórico que se fundamente nos intelectuais liberais de reconhecida competência, como Friedman, mas um conjunto de regras práticas de ações ou recomendações, referidas a governo, reformas de Estado e suas políticas. A autora parafraseia Schneider (1990, apud DRAIBE, 1993, p. 89): em lugar de ideologias, os neoliberais têm conceitos como “gastar é ruim”, “bom é ter prioridade”, “precisamos de parceria, não de governo forte”, “Exijam crescimento, não distribuição.”

Nessa lógica neoliberal, o “Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado” busca reduzir ou desmontar as políticas de proteção e a racionalização do Estado, dentre elas a da previdência social, sobretudo aqueles direitos consagrados à aposentadoria. Assim, o Plano Diretor serviu de base para as reformas administrativas e da previdência da década de 1990 e, em agosto de 1995, foi encaminhado ao Congresso Nacional a PEC 173 (BRASIL, 1995b), que versava sobre a reforma (administrativa) do Estado brasileiro, transformada em Emenda Constitucional nº19/98 (BRASIL, 1998a), que dispunha sobre os princípios e normas da administração pública, controle e despesas e finanças, dentre outros.

Uma alteração trazida com a EC 19/98 diz respeito ao estágio probatório do servidor público. A partir da EC 19/98, a estabilidade passou a ser conferida somente após três anos de efetivo exercício e mediante avaliação de desempenho por comissão constituída para tal (Art.

41, § 4º). Em relação à aposentadoria de servidores públicos, o artigo 29 estabeleceu regras para os limites dos proventos. (BRASIL, 1998a). Nessa ofensiva, poucos meses depois, se concretizou uma substancial reforma na legislação previdenciária, materializada na Emenda Constitucional nº 20/98, em cujos aspectos que dizem respeito à aposentadoria dos docentes da educação superior pública me deterei a seguir.

3.2.3 A Reforma da Previdência do Governo FHC

Em 1998, no governo FHC, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, que “modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências” e efetivou a criação do Regime Próprio da Previdência Social, voltado para os servidores públicos (BRASIL, 1998b). Embora só viesse a ganhar contornos mais definidos com a Emenda Constitucional nº 41/03 – em função de dificuldades interpostas pela oposição parlamentar e por expressivos segmentos dos movimentos sociais e sindicais – essa EC iniciou a série de perdas pelas quais o conjunto dos trabalhadores iria passar nos anos e reformas subsequentes, tanto no RGPS quanto no RPPS.

Na avaliação de um grupo de estudos vinculado à Associação Nacional dos Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil (FUNDAÇÃO ANFIP....., 2014),³⁹ antes da EC 20/98, as regras para aposentadoria do servidor público eram mais simples. À época, a Constituição Federal de 1988 estabelecia:

Art. 40. O servidor será aposentado:

I - por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrentes de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei, e proporcionais nos demais casos;

II - compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;

III - voluntariamente:

a) aos 35 anos de serviço, se homem, e aos 30, se mulher, com proventos **integrais**;

b) aos 30 anos de efetivo exercício em **funções de magistério**, se professor, e 25, se professora, com proventos **integrais**;

³⁹ A ideia da criação da Fundação ANFIP de Estudos da Seguridade Social (Grupo de estudos vinculado à Associação Nacional dos Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil - ANFIP) surgiu em 1991, época em que o governo Collor de Melo encaminhou ao Congresso uma proposta de emenda constitucional chamada “Emendão”, cujo objetivo central era abrir as portas da privatização da previdência social pública aos grupos interessados na exploração da previdência. (Disponível em: <http://fundacaoanfip.org.br/institucional/>).

- c) aos 30 anos de serviço, se homem, e aos 25, se mulher, com proventos **proporcionais** a esse tempo;
- d) aos 65 anos de idade, se homem, e aos 60, se mulher, com proventos **proporcionais** ao tempo de serviço. (grifos meus)

Nas condições previstas pela CF/88 para aposentadoria, importa ressaltar um aspecto que possui relação com a permanência ou decisão pela aposentação do docente da educação superior: as funções de magistério a que se refere o artigo 40, III, “b”, compreendiam todos os níveis de ensino, da educação infantil à educação superior. Assim, não havendo distinção entre o docente da educação básica e o universitário, ambos tinham uma redução de cinco anos de efetivo exercício, em relação às demais categorias profissionais, para fazer jus à aposentação voluntária com proventos integrais.

Vê-se que a atividade de magistério recebe tratamento diferenciado no sistema previdenciário já há algum tempo, e tem sofrido várias alterações. Considerada uma ocupação penosa, em 1964 a atividade de magistério foi enquadrada, juntamente com muitas outras ocupações, como atividade especial para fins previdenciários (Código 2.1.4 do Anexo ao Decreto nº 53.831/64)⁴⁰, o que concedia aos docentes o direito à aposentadoria após 25 anos de trabalho.

A Emenda EC 18/81, de 30 de junho de 1981, “dispõe sobre aposentadoria especial para professores e professoras”, após efetivo exercício em funções de magistério (25 anos, se professora, e 30 anos, se professor), com salário integral, garantindo constitucionalmente o tratamento diferenciado à atividade. Para Weber (2015), com a EC 18/81, a ocupação do magistério perde o caráter de ocupação especial e passa a constituir uma espécie de aposentadoria por tempo de contribuição com tempo total diferenciado e reduzido ante a relevância social da profissão.

Após três anos de discussão e, reitero, de grande resistência por parte dos trabalhadores organizados, a PEC 33/95 foi aprovada e transformada na EC 20/98 que, dentre as alterações, impôs ao RPPS – especialmente, ao regime dos servidores públicos civis – o seguinte:

- a) Substituição do tempo de serviço por tempo de contribuição;
- b) Fim da aposentadoria proporcional para os novos servidores;
- d) Adoção de idade mínima de 55 para mulher e 60 anos para o homem na regra permanente, com redução de 7 anos no período de transição;
- e) 30 anos de contribuição, se mulher, e 35 anos, se homem;

⁴⁰ Esse Decreto foi revogado pelo Decreto nº 63.230/68, mas logo restabelecido pela Lei nº 5.527/68, que seria revogado pela Lei nº 9.528, de 1997.

- f) Exigência de pelo menos 10 anos no serviço público e 5 no cargo;
- g) Fim da contagem de tempo de contribuição diferenciado e reduzido em 5 anos para o docente da educação superior;
- h) Eliminação da contagem de tempo fictício, que permitia a contagem em dobro do tempo de licença-prêmio não gozada;
- i) Previsão de adoção, por lei complementar, de previdência complementar para os servidores públicos.

A EC 20/98 determinou como condição de elegibilidade para a aposentadoria voluntária o tempo de contribuição combinado com o limite de idade e a carência (período mínimo de 10 anos de exercício); fim da aposentadoria com tempo total de contribuição diferenciado e reduzido para docentes da educação superior; a eliminação da contagem de tempo em dobro para a licença-prêmio não gozada e o aumento da remuneração no momento da aposentadoria, com integração de acréscimos e gratificações. (PACHECO FILHO; WINCKLER, 2005, p.229).

Esta Emenda Constitucional fez com que o docente do magistério superior se enquadrasse na regra geral para os requisitos da aposentadoria voluntária. Isso implicou em perda da prerrogativa da redução de cinco anos de tempo de serviço para a implantação dos requisitos da aposentadoria, anteriormente garantida no texto original da Constituição a todos os níveis do magistério. Com a nova redação do parágrafo 5º, do artigo 40 da EC 20/98, ficou mantido o benefício apenas para o docente com o exercício do magistério da educação básica, consoante o texto da EC 20/98, como segue.

§ 5º - Os requisitos de idade e de tempo de contribuição serão **reduzidos em cinco anos**, em relação ao disposto no § 1º, III, "a", para o **professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio**. (grifos meus)

Antes da aprovação da PEC 33/95, houve tentativa de reversão da distinção entre os docentes desses níveis de ensino. A esse respeito, o Deputado Alexandre Cardoso, líder do Partido Socialista Brasileiro (PSB), valendo-se do princípio da isonomia de direitos, sugeriu por meio de uma Emenda à PEC 33/95 n. 46 que o direito à aposentadoria especial fosse mantido para os docentes da educação superior, também, uma vez que as funções, tarefas e obrigações seriam as mesmas, com o agravante das demandas técnicas para obtenção de

cursos de mestrado e doutorado, além das atividades de cargos de direção dos docentes universitários. A matéria não foi aprovada (MINEIRO; GOUVEIA [*on line*]).

O docente que já desempenhava atividades na educação superior antes de 16.12.1998 (data da publicação da EC 20/98) e que ainda não havia implementado os requisitos para a aposentadoria à época, pôde se valer de uma regra (que considero atenuante). Observado o disposto no Artigo 4º da EC 20/98. Essa regra, prevista no § 2º do artigo 9º da referida EC é uma bonificação que se traduzia em acréscimo, ao tempo de contribuição do servidor, de 17%, se homem, e de 20%, se mulher, calculados sobre o tempo de exclusivo exercício no magistério até a publicação da emenda.

O dispositivo prevendo esse acréscimo de 17 e 20% no tempo de contribuição do docente consta em regra descrita pela Instrução Normativa nº 077, de 21.01.2015⁴¹, publicada no DOU pelo Ministério da Previdência Social:

Art. 245. O professor, inclusive o universitário, que não implementou as condições para aposentadoria por tempo de serviço de professor até 16 de dezembro de 1998, vigência da Emenda Constitucional nº 20, de 1998, poderá ter contado o tempo de atividade de magistério exercido até esta data, com acréscimo de 17% (dezesete por cento), se homem, e de 20% (vinte por cento), se mulher, se optar por aposentadoria por tempo de contribuição, independentemente de idade e do período adicional referido na alínea “c” do inciso II do art. 235 desta IN, desde que cumpridos 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem, e trinta anos, se mulher, exclusivamente em funções de magistério. (BRASIL, 2015b).

No entanto, antes do cálculo para a bonificação, a regra de transição do Artigo 9º (incisos II, alíneas *a* e *b*) prevê um “pedágio” de 20% (vinte por cento) sobre o tempo de contribuição necessário que faltava para implementar os requisitos para a aposentadoria – 35 anos, se homem, e 30, se mulher –, de modo que a bonificação oferecida pela legislação teria a sua efetividade diminuída.

Outra implicação da EC 20/98 para a aposentadoria do docente da educação superior – embora não exclusivamente –, é a **isenção da contribuição previdenciária** ao servidor que tenha completado as exigências para a aposentadoria e faça a opção por permanecer com vínculo institucional, prevista no Artigo 3º, §1º, como mostra o excerto em destaque a seguir:

Art. 3º - É assegurada a concessão de aposentadoria e pensão, a qualquer tempo, aos servidores públicos e aos segurados do regime geral de

⁴¹ Instrução Normativa nº 077, de 21.01.2015. Estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários da Previdência Social, com observância dos princípios estabelecidos no Art. 37 da Constituição Federal de 1988.

previdência social, bem como aos seus dependentes, que, até a data da publicação desta Emenda, tenham cumprido os requisitos para a obtenção destes benefícios, com base nos critérios da legislação então vigente.

§ 1º - O servidor de que trata este artigo, que tenha completado as exigências para aposentadoria integral e que opte por permanecer em atividade fará jus à **isenção da contribuição previdenciária** até completar as exigências para aposentadoria contidas no art. 40, § 1º, III, “a” da Constituição Federal.⁴²

A regra de **isenção da contribuição previdenciária** trazida pela EC 20/98 tornou-se um incentivo para que os servidores públicos (incluindo os docentes do magistério superior) permanecessem em seus cargos, postergando a aposentadoria, mesmo já tendo direito ao benefício. No entanto, no caso dos docentes da educação superior, este incentivo somente poderia vir a ser concretizado mais tardiamente que os docentes da educação básica, uma vez que estes foram excluídos do benefício da redução de cinco anos de serviço das funções de magistério, e passaram a cumprir os requisitos da regra geral de aposentadoria voluntária, como qualquer outro servidor público, ou seja, 60 anos de idade e 35 de contribuição, se homem, e 55 anos de idade e 30 de contribuição, se mulher.

Apesar das alterações previdenciárias promovidas pela EC 20/98, o Governo FHC não conseguiu extinguir o que, na avaliação de Almeida (2003, p. 4), eram “direitos considerados como principais fontes de pressão dos gastos públicos”: direitos à integralidade e à paridade. O denominado “direito à integralidade de proventos” corresponde à totalidade da remuneração na aposentadoria igual à remuneração do servidor em atividade no cargo efetivo em que se der a aposentadoria, e o “direito à paridade nos reajustes” corresponde à garantia às vantagens, benefícios e ao reajuste dos proventos, na mesma data, com o mesmo indexador e percentual aplicável à remuneração do servidor em atividade. Essa derrota do Governo aliviou, temporariamente, a expectativa de perda de direitos por parte do trabalhador.

Dentre as mudanças importantes da EC 20/98, constaram, ainda, a unificação das regras de aposentadoria aplicadas ao regime do servidor civil em nível federal, estadual e municipal, bem como a permissão para que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios

⁴² Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União [...] é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo. (Redação dada pela EC 41/03).

[...]

III - 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 (Redação dada pela EC 20/98):

- a) sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta 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.

passassem a adotar teto fixado pelo Regime Geral de Previdência Social para o pagamento dos proventos de aposentadoria e pensões, desde que fosse implantada a Previdência Complementar para os servidores. (ALMEIDA, 2003). Essa “permissão” para retirar direitos do trabalhador e sentenciar a privatização da previdência dos servidores foi prevista EC 20/98 (Artigo 40, § 14, da CF⁴³), mas só viria ser sancionada em 2012, com criação do RPC e as Fundações de Previdência Complementar, no governo Dilma, como será visto mais adiante.

Assim como a aprovação da EC 20/98 contribuiu para a permanência no trabalho – seja pelo retardo na obtenção das condições para a aposentadoria, seja pelo adiamento voluntário possibilitado pela isenção da contribuição previdenciária – o último ano de tramitação provocou uma corrida dos trabalhadores à aposentadoria, até mesmo requerendo aposentadoria proporcional. O receio de retirada de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores pode ter provocado um aumento de pedidos de aposentadoria, a julgar pela diminuição dos números de docentes e técnicos na UFPA, à época. De 1997 a 2000, o número de docentes efetivos foi reduzido de 1.642 a 1.548 e o de Técnicos-administrativos, de 2.471 a 1.569. (UFPA, 2000; UFPA, 2004). O receio de que mudanças relacionadas à legislação trabalhista e previdenciária pudessem trazer as penalizações aos trabalhadores brasileiros foi considerado o fator que exerceu maior influência para a decisão de docentes universitários se aposentarem, de acordo com os estudos realizados por Deps (1994) e Costa (2014).

Há de se destacar que a CF/88 era solidária aos direitos sociais e que a EC 20/98 alterou substancialmente os direitos previdenciários já consagrados na constituição federal. Para os trabalhadores/sindicatos EC 20/98 representou uma forma de instabilidade trabalhista e previdenciária cujos direitos já adquiridos eram insidiosamente contestados e atacados pelo estado neoliberal brasileiro, empresários e sindicatos patronais. Ataques esses que teriam continuidade com a reforma do Governo Lula.

3.2.4 As Reformas da Previdência do Governo Lula

Luís Inácio Lula da Silva, sindicalista e líder dos operários metalúrgicos e, posteriormente, líder político dos trabalhadores em geral, elegeu-se em 2002 à Presidência do Brasil, após concorrer e ser derrotado nas eleições presidenciais de 1989, 1994 e 1998. As

⁴³ Ver Artigo 40 nota 42

§ 14, da Constituição Federal. § 14 - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, desde que instituíam regime de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime de que trata este artigo, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/98)

lutas e greves lideradas por Lula, sua prisão pelo regime militar e sua constante militância pareceram aperfeiçoar o líder nato, permitindo-lhe a formação, pela base, de um partido político, o Partido dos Trabalhadores, que lhe deu sustentação até depois de sua passagem, em dois mandatos, pela Presidência da República. Contudo, a esperança de mais de 50 milhões de eleitores começou a ser desfeita logo no início de seu governo, ao manter a mesma política econômica de seu antecessor. (ANDERSON, 2011).

Não pretendo fazer aqui uma avaliação do governo Lula, mas não posso deixar de registrar que ele seguiu a agenda do Banco Mundial e FMI e, com a PEC 40/03, superou a obra precedente de FHC, impondo mais medidas restritivas à aposentadoria dos trabalhadores, públicos ou privados, a exemplo, da contribuição previdenciária sobre os proventos das aposentadorias e pensões, considerada até então uma cláusula pétrea. (COGGIOLA, 2004). Apesar da reforma da previdência de 2003, que aprovou com o quase total apoio do Congresso Nacional, com votos de grande parte dos deputados do PSDB e do PFL e alguns votos contrários de seu próprio Partido dos Trabalhadores, Lula ainda continuou com prestígio suficiente para sua reeleição, em 2006 e, mais ainda, para eleger sua sucessora em 2010, findo o segundo mandato, quando o seu governo chegou a alcançar índice de mais de 80% de aprovação, conforme destaca Anderson (2011, p. 23).

Na continuidade ao ajuste fiscal iniciado no governo do sociólogo FHC, o governo do operário Lula aprovou duas propostas de Emenda Constitucional visando a reforma da previdência. Contraditoriamente, o governo dos trabalhadores enquadrou-se na política de retirada de direitos trabalhistas e previdenciários, especialmente, do funcionalismo público, com a aprovação das EC 41/03 e EC 47/05. (MARQUES; MENDES, 2004).

3.2.4.1 A Emenda Constitucional nº 41/2003

O projeto que buscava equilíbrio orçamentário por meio de reformas da previdência social, no Brasil, não se encerrou com a EC 20/98, ao contrário, com os novos governos se manteve na agenda política e governamental, em nome da consolidação do ajuste fiscal propugnado pelo “Plano Diretor da Reforma do Estado”, e retirando direitos dos trabalhadores. Se por um lado, o Partido dos Trabalhadores (PT), principal opositor do Governo FHC, que na articulação com outros partidos, com o movimento sindical e com setores da sociedade civil, exerceu forte pressão contra a proposta da Reforma da Previdência, por outro lado, em seu Programa de Governo para as eleições presidenciais, de 2002, já apontava que “um dos maiores desafios políticos e administrativos do futuro governo é o

equacionamento da questão previdenciária.” (PACHECO FILHO; WINCKLER, 2005, p. 232). Independentemente de ideologias partidárias, a reforma da previdência parecia se constituir no único recurso para equilíbrio das finanças.

Assim, com novo formato, embora com os mesmos princípios, os Governos Lula (2003-2010) e Dilma (2011-2016) – que pareciam ser a esperança dos trabalhadores – apresentaram os projetos de reforma da previdência social, novamente, ao Congresso Nacional. Como era esperado, houve resistência dentro e fora das arenas políticas onde ocorreu o processo decisório, com manifestações por todo o país. Os movimentos de resistência política à aprovação da reforma da previdência do Governo Lula contou com a participação de representantes da educação, do movimento sindical e social, conforme registros impressos e na memória dos atores sociais que participaram dos vários cenários de luta no ano de tramitação da PEC 40/03 (transformada em EC 41/03, após aprovação), conforme ressaltam Marques e Mendes. (2004).

Em 10 de junho de 2003, foi realizado na USP um ato contra a PEC 40 (PEC da reforma da previdência), organizado pelo “Fórum das Seis” com o apoio do “Fórum Paulista de Entidades em Defesa da Previdência Social”. O “Fórum das Seis”⁴⁴ reúne os sindicatos dos trabalhadores da Unesp, Unicamp, USP e as associações de docentes destas universidades (Adunesp, Adunicamp e Adusp)⁴⁵ que, em diversas circunstâncias e momentos de luta, realizam campanhas unitárias por melhoria salarial ou condições de trabalho, dentre outras. Além dessas 6 instituições, o fórum passou a contar com o sindicato dos trabalhadores do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza.

O ato organizado pelo “Fórum das Seis” contou com a presença de alguns notáveis docentes da educação superior, como Aziz Ab’Saber (geógrafo), Marilena Chauí (filósofa), Ricardo Antunes (sociólogo), Francisco de Oliveira (sociólogo) e Warwick Kerr (geneticista), cujos trechos do discursos ocorridos no ato, registrados em uma publicação da Associação dos Docentes da USP (ADUSP), intitulada “Os intelectuais contra a reforma da previdência (PEC 40)”, trago aqui. Nesse ato, Antunes denominou a PEC de “contrarreforma da imprevidência”, chamando a atenção para o sentido privatista existente nos fundos de pensão, já previstos na EC 20/98. Em seu discurso, Francisco de Oliveira denunciava: “a oligarquia brasileira estava querendo transformar o servidor público em demônio da desigualdade”. Durante o ato, por aclamação dos presentes, foi aprovado um “Manifesto de Alarme Contra a proposta do

⁴⁴ Disponível em: <http://www.adusp.org.br/index.php/o-forum-das-seis>. Acesso em 15 jan. 2019.

⁴⁵ Adunesp – Associação de Docentes da UNESP
Adunicamp – Associação de Docentes da UNICAMP
Adusp - Associação de Docentes da USP

Governo de Reforma da Previdência”, exigindo a retirada da PEC 40 e defendendo a previdência social pública. (ADUSP, 2003).

Esse e outros atos contra a reforma da previdência social do Governo Lula foram realizados em diversos lugares do país. Nesse embate dos sindicatos e movimentos sociais contra uma reforma que atingia os trabalhadores, implantada por um governo de trabalhadores, vale situar o papel da maior das centrais sindicais, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a qual o ANDES-SN era filiado. A CUT realizou seu 8º Congresso Nacional de 3 a 7 de junho de 2003 e teve que se posicionar sobre a proposta de reforma da previdência social apresentada pelo governo. Para Rizzo (2018), ex-presidente do ANDES-SN – em entrevista concedida à pesquisadora –, a CUT posicionou-se criticamente no seu Congresso, mas não exatamente igual ao que defendiam as entidades sindicais de servidores. Enquanto tais entidades defendiam a manutenção da aposentadoria integral, a resolução aprovada pelo voto da maioria no Congresso da CUT admitia um teto salarial para a aposentadoria, ainda que superior ao proposto pelo governo: “A Previdência Social deve ser pública, única, universal, solidária e com um teto que contemple a grande maioria dos assalariados brasileiros.” (CONCUT, 2003, p. 39). Ainda que sob o título “Por uma reforma da previdência que amplie direitos”, a CUT encaminhava uma resolução que estabelecia um teto para a aposentadoria que se traduzia em perda de direitos e perda da integralidade dos proventos na aposentadoria.

Embora a CUT criticasse alguns pontos da reforma, como a taxaçoão dos inativos, e defendesse um benefício de valor mais elevado e uma previdência complementar pública, poupava o governo de qualquer desgaste, opondo-se à greve, por exemplo. Ainda assim, mesmo com a cooptação dessa central sindical por parte do governo, diversas manifestações contrárias à reforma da previdência social foram deflagradas, dentre elas uma greve do funcionalismo público que, no seu auge, contou com cerca de 50 mil manifestantes em Brasília (GALVÃO, 2009, p. 182).

Essa “crise de identidade” da CUT, reflexo do seu posicionamento político frente à proposta de reforma da previdência do Governo Lula, desencadeou um processo de rompimento por parte de algumas entidades, dentre elas o ANDES-SN⁴⁶. Nesse cenário, em março de 2004, ocorreu o Encontro Nacional Sindical, em Luiziânia (GO), próximo a

⁴⁶ Os textos de apoio do caderno do 23º Congresso do ANDES-SN relatam a experiência da luta contra a reforma da previdência no ano de 2003 e com a CUT. Disponível em: <http://www.andes.org.br/sites/relatorios>

Brasília, que constituiu a Coordenação Nacional de Lutas, posteriormente transformada na Central Sindical e Popular (CSP), Central a qual o ANDES-SN se filia, atualmente.

Não obstante a resistência dos sindicatos e de expressões do movimento social organizado, com a justificativa de um suposto *déficit* da previdência, baseada na lógica atuarial⁴⁷ de equilíbrio entre contribuição e benefício, e desconsiderando a seguridade social e seus princípios constitucionais de universalidade e diversidade de financiamento, a PEC 40/03 foi aprovada na forma da Emenda Constitucional nº 41, em 19 de dezembro de 2003.

Para a Fundação Anfip... (2014), a EC 41/2003 ampliou as exigências trazidas pela EC 20/98, ao introduzir as seguintes inovações:

- a) aumentou o tempo mínimo de permanência no serviço público para 20 anos;
- d) acabou com a paridade nas aposentadorias;
- e) acabou com a integralidade, com adoção de cálculo pela média;
- f) privatizou o sistema, prevendo a criação dos fundos de previdência complementar;
- b) fim das regras de transição da EC 20/1998;
- g) cobrou “pedágio” anual de 5% para aposentadorias antes dos 60 anos;
- h) instituiu a contribuição de aposentados e pensionistas;
- i) adotou o teto e subteto na administração pública;

As inovações às regras da aposentadoria ou, conforme análises críticas, penalizações ao servidor público aposentado, reuniam um conjunto de requisitos e critérios rigorosos para a concessão da aposentadoria, em relação a alguns dos quais tecerei comentários aqui.

Ainda que a contribuição dos aposentados incida apenas sobre o valor dos proventos que exceder o teto estabelecido pelo Regime Geral da Previdência, essas medidas são consideradas pelos trabalhadores e sindicatos uma retirada de direitos contra a aposentadoria dos trabalhadores públicos ou privados, que já contribuíram com previdência social durante toda uma vida de trabalho.

A isenção da contribuição previdenciária concedida pela EC 20/98 aos servidores públicos que se mantivessem em atividades, após completar os requisitos para aposentadoria voluntária, foi extinta. Essa exclusão foi conjugada ao acréscimo do § 19 ao artigo 40 da CF/88:

⁴⁷ Cálculo atuarial é um método matemático que utiliza conceitos financeiros, econômicos e probabilísticos para determinar o montante de recursos e de contribuições necessárias ao pagamento de despesas administrativas e benefícios, como aposentadorias e pensões a serem concedidas no presente e no futuro. Disponível em: <http://www.ipresbs.sc.gov.br/public/files/2011/12/1328551810203.pdf>

O servidor de que trata este artigo que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária estabelecidas no § 1º, III, a, e que opte por permanecer em atividade fará jus a um **abono de permanência** equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória contidas no § 1º, II. (BRASIL, 2003a).

É possível concluir que houve a substituição da isenção da contribuição previdenciária pelo **abono de permanência**, embora nada conste nestes termos, na EC 41/03. Na prática, o servidor passaria a ter um desconto da contribuição previdenciária, com subsequente devolução (abono de permanência) de igual valor, no mesmo contracheque.

Na compreensão da Assessoria Jurídica do ANDES-SN, o sentido da substituição da isenção da contribuição previdenciária pelo abono de permanência tem relação com a supressão das lacunas contributivas no sistema da previdência, geradas pela isenção, o que poderia, futuramente, se constituir em problemas para o trabalhador. (MEDINA; SANTOS, 2004). Tal medida iria impedir a existência de períodos de contribuição previdenciária em aberto, para aquele servidor que continuaria trabalhando.

Em termos técnicos, o abono de permanência resolveu o que Medina e Santos (2004) chamaram de um ajuste de natureza jurídico-tributária. Concretamente, os efeitos financeiros do abono de permanência são equivalentes à isenção da contribuição, que teve seu efeito suspenso. Assim, na hipótese de não aguardar a aposentadoria compulsória e requerer a voluntária, o docente terá a interrupção do abono de permanência e, conseqüente, diminuição no orçamento, o que, provavelmente, o faz hesitar e manter a postergação da aposentadoria.

Uma última observação a ser feita em relação ao abono de permanência é que, embora a EC 41/03 seja clara ao conferir o direito do servidor ao abono de permanência que alcançar as condições para a aposentadoria, sem exigir nenhum requisito formal para a concessão do mesmo, alguns órgãos exigem requerimento formal do servidor para a concessão do abono, sob o argumento de se tratar de benefício previdenciário que somente poderá ser concedido mediante requerimento (MEDINA; SANTOS, 2004). Diante dessas exigências, presume-se que alguns servidores deixem de fazê-lo devido a esse tipo de exigência.

Com relação aos requisitos para aposentadoria, a EC 41/03, em dispositivo de transição (no *caput* do artigo 6º), ressaltou o direito de opção à aposentadoria pelas normas estabelecidas pelo artigo 40 da Constituição Federal⁴⁸, ao servidor que tenha ingressado no serviço público até a data de publicação da emenda, com proventos integrais. Mas, no inciso

⁴⁸ Ver nota 42

III do referido artigo aumentou o tempo mínimo para 20 anos de efetivo exercício no serviço público, isto é, o dobro do tempo estabelecido pela EC 20/98.

A **perda de integralidade** dos proventos, a **perda da paridade** de reajuste com os servidores que permanecem com vínculo de trabalho e a **contribuição previdenciária** dos aposentados se apresentam como significativas perdas financeiras trazidas pela EC 41/03 ao servidor público aposentado e, conseqüentemente, ao docente da educação superior, o que pode contribuir para a postergação da aposentadoria. Desse modo, tais implicações, restritivas em relação a direitos previdenciários, historicamente conquistados para a aposentadoria do trabalhador, poderão se constituir em motivo que contribuem para que servidores públicos posterguem a decisão pela aposentadoria e permaneçam em atividade laboral na instituição, até lhes aprover.

Alguns anos após a aprovação da EC 41/03, deu-se um atenuante em relação à perda da integralidade e paridade: em 24.06.2009, os ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) determinaram, por unanimidade, que os servidores que ingressaram no serviço público antes da edição da EC 41/03, mas que se aposentaram após a vigência da lei, têm direito à integralidade e paridade remuneratória com os servidores em atividade, desde que atendam aos requisitos estabelecidos nos Artigo 2º e 3º da EC 47/05 (BRASIL, 2009 [on line]). Esta emenda constitucional trouxe esse atenuante às duras regras para aposentadoria dos servidores públicos implantadas pela EC 41/03, mas não sem estabelecer outras restrições.

3.2.4.2 A Emenda Constitucional Nº47/2005

A resistência política contra a reforma da previdência, interposta por sindicatos de servidores e pela oposição parlamentar, produziu forte eco na mídia e fez com que a base governista no Senado Federal aprovasse uma nova PEC, com o propósito de amenizar os efeitos da EC 41/03 para o funcionalismo público. (PACHECO FILHO; WINCKLER, 2005). Concebida pelo senador Paulo Paim (PT/RS) antes da aprovação da EC 41/03 e negociada pelo senador Tião Viana (PT/AC), relator da Reforma da Previdência no Senado, a chamada “PEC Paralela” foi registrada, após aprovação, como Emenda Constitucional nº 47, de 05, de julho de 2005.

Com efeito retroativo a 01.01.2004, a EC 47/05 estabelece em sua regra, no Artigo 3º, que os servidores que ingressaram no serviço público até 16.12.1998 poderão aposentar-se,

optando-se pelas regras dos Artigos 2º e 6º da EC 41/03⁴⁹ ou Artigo 40 da CF/88⁵⁰, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

- a) 35 anos de contribuição, se homem, e 30 anos, se mulher;
- b) 25 anos de efetivo exercício no serviço público;
- c) 15 anos de carreira;
- d) 5 anos no cargo em que se der a aposentadoria;
- e) o servidor terá proventos integrais e paridade, extensivo à pensão oriundas destes benefícios, desde que atenda aos quatro requisitos anteriores.

Ainda que com a pretensa intenção de minimizar os efeitos da EC 41/03, especialmente, com relação à integralidade e paridade, a EC 47/05 ampliou a exigência do tempo de permanência no serviço público para 25 anos.

Com a vigência da EC 47/05, a idade mínima passou a ser resultante da redução, relativamente aos limites do Artigo 40, § 1º, inciso III, alínea "a", da Constituição Federal⁵¹, de um ano de idade para cada ano de contribuição que exceder a condição prevista os 30/35, se mulher ou homem. (Art. 3º, inc. III). Na prática, se o servidor contar com mais de 35 anos de contribuição, se homem, ou mais de 30 anos de contribuição, se mulher, poderá abater esse tempo excedente na idade de 60 anos de idade, se homem, e 55 anos, se mulher.

A EC 47/2005 não trouxe implicações específicas para a aposentadoria do docente da educação superior, mas a categoria foi atingida em meio ao conjunto dos servidores públicos, o que pode ter contribuído para a postergação da aposentadoria. Contudo, hei de concordar com a Fundação ANFIP... (2014): de todas as reformas da previdência social estabelecidas essa é, ainda, a que de menor prejuízo traz ao servidor público.

3.2.5 A Reforma da Previdência do Governo Dilma

Embora o Governo Dilma não tenha aprovado, expressamente, uma nova emenda constitucional dispendo sobre a previdência social, deu continuidade à reforma iniciada no Governo FHC e aprofundada no Governo Lula, ao sancionar importante lei prevista na

⁴⁹ Para melhor entendimento, consultar EC 41/03 em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm

⁵⁰ Ver nota 42

⁵¹ Ver nota 42

Constituição Federal desde 1998, que atinge, especificamente, a aposentadoria do servidor público por meio do Regime de Previdência Complementar (RPC).

Entidades sindicais dos servidores públicos federais, com destaque para o papel do ANDES-SN, imprimiram forte resistência para impedir as inúmeras tentativas de regulamentação do regime de previdência privada de caráter complementar, previsto na EC 20/98,. Em meio a essa resistência e passados 13 anos da aprovação da Emenda Constitucional de FHC, o Projeto de Lei nº 1992/2007 enviado ao Congresso ainda no Governo Lula foi aprovado pela presidenta Dilma e transformado na Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012, que institui o Regime de Previdência Complementar para o servidores públicos e autoriza a criação das entidades fechadas de previdência complementar, no caso, a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (FUNPRESP-Exe)⁵², dada pelo Decreto nº 7.808, de 20 de setembro 2012 (BRASIL, 2012b; BRASIL, 2012c).

Em sua concepção, o RPC tem por finalidade proporcionar ao trabalhador uma suposta proteção previdenciária adicional àquela oferecida pelo Regime Próprio de Previdência Social. Esse regime previdenciário não impõe nenhuma regra específica ao docente da educação superior, mas pelas importantes alterações que sua instituição trouxe ao sistema de previdência dos docentes efetivos ingressos no serviço público a partir de 4 de fevereiro de 2013, me deterei em sua descrição e análise.

A primeira observação a fazer sobre o RPC diz respeito à **vinculação do valor da aposentadoria do RPPS ao valor do RGPS**. Com a aprovação do RPC e vigência do FUNPRESP-Exe, o docente de universidade pública federal que ingressou por concurso a partir de 04 de fevereiro de 2013 terá o valor da sua aposentadoria ou pensão atrelada ao limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (§ 14, do Art. 40 da EC 20/1998), limite esse comumente chamado de “Teto do Regime Geral” ou “Teto do INSS”, cujo valor está hoje definido em R\$ 5.839,45. Isto é, ainda que o docente ingresse com a remuneração de 10 mil reais, por exemplo, sua aposentadoria será o valor do teto do RGPS. Se com a integralidade dos proventos, o docente da educação superior já permanece no trabalho institucional após alcançar os requisitos para a aposentadoria, com essa redução salarial para o valor do teto do RGPS, pressuponho que menos motivação ele terá para se aposentar.

⁵² Foram criadas, ainda, por meio de outros dois Decretos, a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo (FUNPRESP-Leg) e Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (FUNPRESP- Jud).

Uma segunda observação diz respeito à **contribuição previdenciária** e cálculo de aposentadoria. A Lei nº 10.887, de 8 de junho de 2004, que dentre outras providências dispõe sobre o cálculo de aposentadoria e pensão do servidor público, em seu artigo 4º, em redação dada pela Lei nº 12.618/2012, estabelece que a **contribuição social do servidor público ativo** de qualquer dos Poderes da União, incluídas suas autarquias e fundações, para a manutenção do respectivo RPPS, será de 11%, incidentes sobre:

I - a **totalidade da base de contribuição**, em se tratando de servidor que tiver **ingressado** no serviço público **até a data da publicação do ato de instituição do regime de previdência complementar** para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo e não tiver optado por aderir a ele;

II - a **parcela da base de contribuição** que não exceder ao **limite máximo** estabelecido para os benefícios do **regime geral de previdência social**, em se tratando de servidor: a) que tiver **ingressado** no serviço público **até a data** a que se refere o inciso I e tenha optado por aderir ao regime de previdência complementar ali referido; ou b) que tiver **ingressado** no serviço público **a partir da data** a que se refere o inciso I, independentemente de adesão ao regime de previdência complementar ali referido (BRASIL, 2004a, grifos meus).

A análise da referida lei sinaliza que, embora previsto na EC 20/98, o dispositivo sobre a base da contribuição para a previdência só passou a vigorar após a instituição do RPC, em lei específica para tal. Independente da adesão ou não ao RPC, a contribuição previdenciária pelo RPPS e consequente valor da aposentadoria serão vinculados ao RGPS, o que aproxima os dois regimes previdenciários, e alcança mais um dos propósitos estabelecidos desde o “Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado”: a redução de direitos dos servidores públicos.

A terceira e última observação sobre a instituição do RPC tem relação com seu objetivo, “O Regime de Previdência Complementar – RPC tem por finalidade proporcionar ao trabalhador uma proteção previdenciária adicional àquela oferecida pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS ou pelo Regime Próprio de Previdência Social – RPPS” (BRASIL, 2018), e com sua natureza. Com a perda de direitos adquiridos e redução da proteção proporcionada pela previdência pública, a reforma da previdência de FHC oferece essa “proteção adicional”, com a possibilidade de os servidores públicos complementarem suas aposentadorias mediante previdência privada. No caso do serviço público federal do Poder Executivo, via FUNPRESP-Exe, entidade fechada de previdência complementar, a adesão é facultativa e desvinculada da previdência pública para a qual as contribuições dos trabalhadores são obrigatórias.

O FUNPRESP é um fundo de pensão, plano de capitalização cuja modalidade é chamada “contribuição previdenciária definida”, ou seja, fixa a contribuição do servidor. Em linhas gerais, o funcionamento se dá com a adesão voluntária do servidor e com contribuição mensal de um percentual que incidirá sobre sua remuneração (sobre o excedente ao teto do INSS). A União contribuirá em contrapartida com igual valor à contribuição do servidor, mas com percentual máximo de 8,5%. Os fundos de pensão investem em títulos públicos e em ações com vistas à rentabilidade do montante dos recursos⁵³.

Conforme a avaliação feita pelo ANDES-SN em relação ao regime de previdência complementar, para se ter possibilidade de razoável remuneração na aposentadoria é necessário que se invista em empresa com boa rentabilidade, isto é, provavelmente, naquelas que exploram mais o trabalhador. E os benefícios daí advindos? Os benefícios dependerão da rentabilidade do mercado financeiro, sujeitos a crises econômicas e à má gestão; do montante de contribuição de cada servidor e da União; do tempo de contribuição; da expectativa de vida (por gênero); e do grupo familiar (ANDES-SN, 2013).

As análises realizadas pelo ANDES-SN⁵⁴ e FASUBRA⁵⁵, sobre as desvantagens da adesão ao FUNPRESP, amplamente divulgadas aos servidores públicos federais, encontram-se aqui reunidas:

- a) É uma entidade privada que receberá verba pública e dos trabalhadores, avançando na privatização da previdência social;
- b) Rompe com o pacto intergeracional e solidário da previdência pública, pois são contas individuais;
- c) As contribuições são definidas, mas os benefícios não: tem-se a certeza da contribuição, por 20, 30 anos, mas o retorno para a aposentadoria é uma incógnita, não havendo nem garantia de que haverá recebimento;
- d) As contribuições serão aplicadas no mercado financeiro, em contas individuais, para a formação de uma reserva que, na ocasião da aposentadoria, será transformada em benefício;

⁵³ Informações disponíveis no site do FUNPRESP, em nota intitulada “Conheça melhor a Funpresp e entenda se vale a pena ou não aderir ao Regime de Previdência Complementar”. Disponível em: <https://www.funpresp.com.br/fique-por-dentro/noticias/2018/marco/14079>. Acesso em 15 jan. 2019.

⁵⁴ ANDES-SN. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior. **Regime de Previdência Complementar: Funpresp**. Brasília. 2.ed. 2013. Disponível em: <http://www.andes.org.br/sites/publicacoes>

⁵⁵ FASUBRA. Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil. **Aposentar no serviço público federal – Funpresp**. Disponível em: <https://fasubra.org.br/aposentar-no-servico-publico-federal-funpresp/>

- e) A flutuação e instabilidade do mercado financeiro: se as aplicações renderem mais do que o previsto, o titular da conta será beneficiado; se renderem menos, será prejudicado e o prejuízo rateado entre os participantes, como já ocorreu com diversos fundos semelhantes⁵⁶;
- f) Penaliza quem se aposenta com menor tempo de contribuição: mulheres, docentes e outras aposentadorias especiais;
- g) Ao afastar-se do trabalho por doença, a parte do salário acima do teto do INSS não será paga pela Fundação, mas sim pelo Regime Próprio ao qual o servidor é filiado;
- h) Caráter irrevogável e irrevogável para todo servidor que aderir à FUNPRESP. Para os que ingressaram no serviço público até o início de vigência do RPC, a opção de migrar para a FUNPRESP não só é de caráter irrevogável e irrevogável como implica, automaticamente, na renúncia aos direitos previdenciários decorrentes de regras anteriores.

A baixa adesão ao FUNPRESP levou a direção dessa Fundação, em 2013, a pedir audiência à direção do ANDES-SN para informar que as ações da entidade estariam dificultando a adesão de novos docentes a esse fundo de pensão. O ANDES-SN manteve sua posição e deu continuidade às ações de esclarecimento à categoria docente.

A aprovação da Lei nº 13.183, de 4 de novembro de 2015 (Art. 4º, § 2º), que dispõe, dentre outros, sobre as regras de inscrição no Regime de Previdência Complementar, estabeleceu que os servidores públicos federais que venham a ingressar no serviço público a partir do início da vigência do RPC serão automaticamente inscritos no respectivo plano de previdência complementar desde a data de entrada em exercício. Conforme entendimento do ANDES-SN, tal ato fere a Constituição Federal, de 1988, que prevê nos artigos 40, § 16 (RPPS), e artigo 202 (RGPS) a adesão facultativa ao referido plano. Ainda em busca de mais “servidores/investidores”, o Governo Federal prorrogou por mais de uma vez a adesão ao RPC, cujo último prazo se encerrou em 29 de março de 2019. Contudo, a adesão à FUNPRESP continua vigendo.

Apoiada nas análises críticas feitas por especialistas que estudam a questão previdenciária, a incursão da pesquisa documental pela legislação previdenciária brasileira me permitiu chegar a alguns elementos conclusivos, que passo a descrever a seguir.

⁵⁶ Em agosto de 2014, o fundo de pensão dos Correios, o *Postalis*, perdeu R\$ 198 milhões, cujos investimentos foram feitos com a compra de títulos públicos da Argentina e em três bancos brasileiros que estavam falindo (FASUBRA).

Os ataques aos trabalhadores se iniciaram no governo Collor, foram sacramentados na gestão do sociólogo FHC, não escaparam à administração do governo do operário Lula da Silva, tiveram continuidade no Governo da engenheira Dilma Rousseff. Collor iniciou uma campanha de forma generalizada contra os servidores públicos, que ganhavam salários muito altos, chamando-os de “marajás”⁵⁷. FHC, de forma desrespeitosa, chamou a categoria de aposentados de “vagabundos”, por se aposentarem muito cedo, na sua concepção. Lula, por sua vez, sancionou a reforma mais dura da história da previdência social, até então, atingindo quase que exclusivamente os servidores públicos. E Dilma selou a reforma previdenciária iniciada por FHC, oficializando o repasse de contribuição do trabalhador à iniciativa privada. Estes três últimos governos, independentemente de partido, realizaram reformas na previdência social, retirando direitos já conquistados historicamente e penalizando os trabalhadores.

Os docentes aposentados, pessoas que dedicaram suas vidas à educação e a construir conhecimentos, foram vítimas de um verdadeiro saque por parte de seguidos governos brasileiros, caindo em uma cilada de governantes. (SIDNEY, 2013, p. 87).

A criação de um regime previdenciário especial e próprio do servidor público no Brasil parece estar perdendo sua razão de ser frente às mudanças ocorridas no RPPS, haja vista a explícita intenção das reformas em aproximar cada vez mais, quiçá igualar, o RPPS ao RGPS, de modo a acabar com o que classificam de “privilégios” do servidor público, argumento que se mantém presente na reforma da previdência do Governo de Bolsonaro.

Com as reformas da previdência, sobretudo as EC 20/98 e a EC 41/03, o Estado intentou manter o servidor público em atividade, o máximo de tempo possível, adiando sua aposentadoria. Contudo, para Ugino e Marques (2012, p. 37), “[...] apesar das perdas ou redução de direitos que as reformas provocaram, pode-se dizer que o neoliberalismo não conseguiu implantar sua concepção de proteção previdenciária em solo brasileiro [...]”. Não se sabe até quando se pode afirmar isso, pois o RPC desestrutura a base do regime de repartição simples e intergeracional.

A busca de relações entre a permanência de docentes da educação superior no trabalho e a legislação previdenciária o Brasil incitou-me a fazer um panorama da legislação sobre aposentadoria da função pública em Portugal, com destaques à do professor universitário.

⁵⁷ O termo marajás foi uma alusão a funcionários públicos que recebiam salários altíssimos e desproporcionais aos do conjunto da categoria.

3.3 SEGURANÇA SOCIAL E APOSENTADORIA DE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS EM PORTUGAL⁵⁸

O direito à aposentação em Portugal é expresso na política de segurança social que estabelece, dentre tantas e rigorosas regras, a vinculação da idade para aposentadoria à longevidade.

Em um tempo recente, marcado por inúmeras crises na carreira docente universitária portuguesa – vínculos precários da administração pública; bloqueio das carreiras quer nas progressões remuneratórias, quer nas progressões de categoria; falta de rejuvenescimento do corpo docente, dentre outros –, os docentes têm sido tratados pelo Estado como funcionários sujeitos às políticas de austeridade no controle dos gastos públicos, a exemplo, da trabalhista e de segurança social, que condicionam a permanência ou não de docentes em atividade laboral quando é chegada a aposentação, sobre os quais se ponderam acerca de direitos adquiridos, suspensos ou interrompidos.

Estes condicionantes afetam em demasia a carreira docente universitária portuguesa, que se encontra penalizada desde os idos do governo Sócrates (2005-2011) e agravada pela política de austeridade do governo Passos Coelho (2011-2015), constituindo-se em grande desafio ao atual governo António Costa (2015-...), que busca amenizar os prejuízos, como:

[...] o reposicionamento remuneratório e a progressão na carreira estão congelados e o mérito prejudicado; os professores que vencem concursos de mérito para categorias superiores são obrigados a auferir o vencimento da categoria anterior; os professores que obtêm excelente nas diversas avaliações, que vão acumulando pontos sem fim, veem que nada resulta do esforço contínuo do seu trabalho; os rócios estabelecidos nas carreiras ficam por cumprir, sendo que os dirigentes tudo parecem fazer para que assim continuem; há uma acumulação e estagnação contínuas nas categorias de início de carreira (Auxiliares e Adjuntos), muitos desses professores já com o título de agregação; a contratação de professores está concentrada numa precarização através da figura dos docentes convidados (única em crescimento) e investigadores bolseiros ou com contratos a termo (SINDICATO NACIONAL DO ENSINO SUPERIOR PORTUGUÊS - SNESup, 2017a, p.1).

Tal retrato evidencia uma desvalorização da carreira docente, contribuindo para arrebanhar poucos novos docentes, de tal sorte que o rejuvenescimento do corpo docente universitário português é um desafio a conquistar, a longo prazo.

⁵⁸ Nesta subseção 3.3. e na seção 5, evitarei o uso de expressões cuja escrita em Portugal é semelhante no Brasil, mas o significado é diferente (os falsos cognatos). Caso necessário, farei nota explicativa.

Frente a este cenário o estudo procurou responder a seguinte questão: por que docentes universitários aposentados ou em condições legais para aposentadoria, permanecem no trabalho organizacional? Esta indagação levou-me a analisar os motivos relacionados à permanência em atividade laboral dos docentes universitários portugueses que se enquadram em duas categorias: docentes aposentados, que continuam no trabalho acadêmico na instituição; e docentes que já adquiriram as condições legais para a aposentadoria, mas mantêm vínculo empregatício sem requerê-la. O critério de escolha dos participantes em Portugal foi diferente do critério de escolha no Brasil. Como já dito anteriormente, a supervisora dos estudos de Doutorado Sanduiche, no Instituto de Educação da ULisboa, demonstrou especial interesse em investigar, também, os docentes já aposentados, e que permaneciam em atividades na universidade, o que aqui esci como contributo valorativo da presente pesquisa.

O direito à aposentação é expresso na Política de Segurança Social, regulado pelas seguintes leis: Lei nº 4/2007, de 16 de janeiro (alterada pela Lei nº 83-A/2013, de 30 de dezembro); Lei nº 187/2007, de 10 de maio; Decreto Lei nº 167-E/2013, de 31 de dezembro; Lei nº 11/2014, de 6 de março (atualizada pelo DL nº 6/2019, de 14/01). Não é meu interesse analisar esse marco normativo na sua amplitude, mas tão somente as menções que dizem respeito à aposentadoria da função pública, uma vez que é nela que as participantes portuguesas desta pesquisa se enquadram.

A segurança social em Portugal é entendida como:

um sistema que pretende assegurar direitos básicos dos cidadãos e a igualdade de oportunidades, bem como, promover o bem-estar e a coesão social para todos os cidadãos portugueses ou estrangeiros que exerçam atividade profissional ou residam no território. (SEGURANÇA SOCIAL, s.d.).

Os princípios gerais do sistema de segurança social português estão todos previstos na lei de bases gerais do sistema de Segurança Social, a Lei nº 4/2007, de 16 de janeiro, quais sejam: o princípio da universalidade, da igualdade, da solidariedade, da equidade social, da diferenciação positiva, da subsidiariedade, da inserção social, da coesão intergeracional, do primado da responsabilidade pública, da complementaridade, da unidade, da descentralização, da participação, da eficácia, da tutela dos direitos adquiridos e dos direitos em formação, da garantia judiciária e da informação. (PORTUGAL, 2013).

Conforme a Caixa Geral de Aposentação (CGA), instituição responsável pelo gerenciamento da segurança social em Portugal, aposentação consiste na “cessação do

exercício de funções, com a consequente atribuição de uma prestação pecuniária mensal vitalícia, designada por pensão”, podendo ocorrer por iniciativa do subscritor (beneficiário), por incapacidade, por limite de idade ou pela aplicação de legislação específica. Se requerida pelo próprio beneficiário caracteriza-se como **aposentação voluntária**, e se resultar diretamente da lei (limite de idade) ou por decisão da entidade em que o beneficiário exerça funções caracteriza-se como **aposentação obrigatória**.

Ainda de acordo com a CGA (2018), “os subscritores que tinham, em 31 de dezembro de 2005, pelo menos, 60 anos de idade e 36 anos de serviço podem aposentar-se quando quiserem.” Da mesma forma, “os subscritores que naquela data reuniam condições para se aposentar antecipadamente, continuam a poder aposentar-se ao abrigo do artigo 37-A do Estatuto da Aposentação, independentemente de quaisquer outros requisitos.”

A aposentação pode, ainda, qualificar-se como **não antecipada** ou **antecipada**, conforme especificações da Caixa Geral de Aposentação (2018), apresentadas no Quadro 12.

Cabe ressaltar, ainda, que em Portugal a idade de acesso à aposentadoria não antecipada (15 anos de serviço e idade legal de acesso) é calculada e definida mediante as remunerações, o tempo de serviço e a idade do trabalhador, mediante o regime legal em vigor. A idade não é fixa porque pode oscilar a cada ano em decorrência do impacto da evolução da esperança média de vida de sua população, calculado anualmente pelo INE, que gera um fator de sustentabilidade, criado em 2008 sob o auspício do Decreto Lei nº 187/2007, para refletir se o aumento desta esperança de vida é compatível e coerente com a idade de acesso à aposentadoria. Nesta lógica, quanto maior a esperança média de vida, maior, também, será o tempo de trabalho e idade do trabalhador português para aferir o direito à aposentação sem tantas penalizações, o que tem levado o trabalhador a refletir acerca das (des)vantagens e, muitas vezes, adiando tal decisão a momentos mais afortunados. Um dos efeitos desta política é que Portugal tem um expressivo envelhecimento ativo (PORTUGAL, 2007c), ou seja, o trabalhador, mesmo com a idade avançada e já aposentado, continua com sua vida laboral.

Aumentando nos últimos três anos mediante o fator de sustentabilidade, desde 2016 que a idade de acesso à aposentadoria passou a mudar todos os anos, tendo por base a evolução da esperança média de vida, conforme define o governo português: em 2017 a idade da aposentadoria era de 66 anos e 3 meses⁵⁹; em 2018 aumenta para 66 anos e 4 meses; em 2019, o fator idade exigirá 66 anos e 5 meses para ambos os sexos, quer para os trabalhadores do setor privado, quer para a função pública, conforme determina a Portaria nº 25/2018,

⁵⁹ Diferente do Brasil, Portugal não faz distinção na idade de homem e mulher para a aposentadoria.

emitida pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, com uma subida de mais um mês em relação ao ano anterior. (PORTUGAL, 2018)⁶⁰, perspectiva que só tende a aumentar com o passar dos anos. Se, por ventura, o trabalhador português decidir pela aposentadoria antes do tempo determinado pelo fator idade (aposentadoria antecipada), há penalizações remuneratórias ou descontos tributários/segurança social a mais, fato que tem levado o trabalhador a refletir acerca das vantagens compensatórias ou não, muito provavelmente adiando tal decisão.

Quadro 12 - Qualificação da aposentação em Portugal, segundo as especificações da Caixa Geral de Aposentação - 2018.

QUALIFICAÇÃO	ESPECIFICAÇÕES DAS CONDIÇÕES
Aposentação Antecipada	Verifica-se quando o subscritor: <ul style="list-style-type: none"> a) tiver, pelo menos, 55 anos de idade, independente do sexo; b) contar com 30 ou mais anos de serviço; c) terá uma penalização de um percentual sobre o valor da pensão, por cada ano ou fração de antecipação da aposentação, em relação à idade normal de acesso à pensão de velhice.
Aposentação não antecipada	Verifica-se quando o subscritor ou ex-subscritor: <ul style="list-style-type: none"> a) contar, pelo menos, 15 anos de serviço e ter atingido a idade normal de acesso à pensão de velhice (66 anos e 5 meses em 2019); b) contar, pelo menos, 5 anos de serviço ou completar este período com tempo de descontos para outras instituições de previdência (tempo de garantia) e reunir uma das seguintes condições: ter atingido o limite de idade para o exercício das suas funções; ser declarado, pela junta médica da CGA, absoluta e permanentemente incapaz para o exercício das suas funções; ser punido com a pena disciplinar de aposentação compulsiva. c) contar, pelo menos, 3 anos de serviço ou completar este período com tempo de descontos para outras instituições de previdência (tempo de garantia) e ser declarado, pela junta médica da CGA, absoluta e permanentemente incapaz para o exercício de toda e qualquer profissão ou trabalho.

Fonte: CGA, 2018.

Elaboração da Autora.

A idade máxima para jubramento por compulsória não foi alterada pela legislação em vigor, mantendo-se os 70 anos como idade máxima para a permanência na função pública.

⁶⁰ Portaria nº 25/2018, de 18.01.2018, do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, que estabelece a idade normal de acesso à pensão de velhice em 2019. Diário da República n. 13/2018, Serie I de 18.01.2018. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/114545481/details/maximized>

Contudo, há evidências de que os trabalhadores portugueses têm postergado esta decisão a momentos mais propícios, razão pela qual a idade dos que já logram o direito à aposentadoria sem penalizações, mas que permanecem no mercado de trabalho, elevou-se. Portugal está no grupo de países com “maior participação dos mais velhos no mercado de trabalho, o que deve ser lido como expressando uma recusa de passagem à reforma por força dos baixos montantes das pensões que uma parcela deles irá auferir”. (GONÇALVES; DIAS, s.d)

Nessa perspectiva, foram também revistas e ampliadas, em Portugal, as legislações sobre aposentação: Lei nº 11/2014, de 6 de março, que altera o estatuto de aposentação (PORTUGAL, 2014) e dispõe sobre a normatização do trabalho do professor aposentado em Portugal; Decreto-Lei nº 205/2009, que atualiza o Estatuto da Carreira dos Docentes Universitários – ECDU. (PORTUGAL, 2009).

O ECDU, em seu Artigo 83, incisos 3 e 4, estabelece a natureza do trabalho do professor universitário aposentado, conforme especificações a seguir. (PORTUGAL, 2009):

Art. 83 [...]

3 - Os professores aposentados, reformados ou jubilados⁶¹ podem: a) Ser orientadores de dissertações de mestrado e de teses de doutoramento; b) Ser membros dos júris para atribuição dos graus de mestre e de doutor⁶²; c) Ser membros dos júris para atribuição dos títulos de agregado, de habilitação e de especialista; d) Investigar em instituições de ensino superior ou de investigação científica.

4 - Os professores aposentados, reformados ou jubilados podem, ainda, a título excepcional, quando se revele necessário, tendo em consideração a sua **especial competência** num determinado domínio: a) Ser membros dos júris dos concursos abrangidos pelo presente Estatuto, pelo Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico e pelo Estatuto da Carreira de Investigação Científica; b) Leccionar, em situações excepcionais, em instituições de ensino superior, não podendo, contudo, satisfazer necessidades permanentes de serviço docente.

Nota-se que no ECDU a natureza do trabalho dos docentes aposentados foi delimitada, ficando restrita à investigação, à orientação de estudos de pós-graduandos e à participação em banca examinadora. Isto é, aos docentes aposentados cabem, preferencialmente, determinadas tarefas associadas ao trabalho de investigação, de orientação e de composição em banca examinadora.

⁶¹ Em Portugal, jubilado, diz-se do professor universitário aposentado compulsoriamente, por limite de idade. Aposentado, emprega-se para os trabalhadores civis do Estado em igual situação de aposentadoria. Reformado, aplica-se mais ao caso dos militares, em idênticas condições. O segundo e o terceiro termos são comumente empregados um pelo outro em Portugal.

⁶² Membro de júri, no contexto acadêmico português, significa “membro de banca examinadora.”

A lei não proíbe o trabalho do aposentado, porém só o admite na excepcionalidade, quando se revele necessário para a instituição, frente a uma situação de provisoriedade. Para tanto, este docente deverá demonstrar especial competência no domínio científico e acadêmico em que irá desenvolver tal atividade provisória, critério que o docente aposentado ou em vias de aposentação, por suposto, já atendeu, isto é, não é qualquer docente aposentado que pode assumir a tarefa de ensino na IES. Assim, entende-se que a atividade no domínio do ensino superior do docente aposentado é sempre excepcional se comparada à atividade de investigação, por exemplo, que pode se estender *ad aeternum*.

Na forma da lei, o docente do ensino superior aposentado pode realizar algumas funções públicas, exceção prevista no artigo 78 do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei Nº 498/72, de 9 de dezembro, que passa a ter a seguinte redação:

Art. 78 (alterado pela Lei Nº 11/2014, de 6 de março, art. 4º)

[...]

1 - Os aposentados, reformados, reservistas fora de efetividade e equiparados **não podem exercer funções públicas** para quaisquer serviços da administração central, regional e autárquica, empresas públicas, entidades públicas empresariais, entidades que integram o setor empresarial regional e municipal e demais pessoas coletivas públicas, **exceto quando haja lei especial que o permita ou quando, por razões de interesse público excepcional**, sejam autorizados pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública. (PORTUGAL, 2019).

Sobre a remuneração do trabalho do docente aposentado (ou o reformado, ou da reserva), que assumir função pública ou prestação de trabalho remunerado, a já citada Lei nº 6/2019, promoveu recente alteração no Estatuto da Aposentação, que tem sofrido mudanças ao longo dos anos, desde a sua criação, em 1972. O Quadro 13 mostra essa evolução cronológica no Estatuto da Aposentação.

Quadro 13 - Regras de cumulação de pensão e remuneração de aposentado que assumir função pública em Portugal, de acordo com o Estatuto da Aposentação - Portugal - 1972-2019.

Marco Regulatório	Especificações das Regras
Decreto-Lei nº 498/72	Mantida a pensão de aposentação e abonada uma terça parte da remuneração que competir a essas funções
Decreto-Lei nº 215/87	Mantida a pensão de aposentação e abonada uma terça parte da remuneração que competir a essas funções
Decreto-Lei nº 179/2005	Mantida a respectiva pensão ou remuneração na reserva, sendo-lhes, nesse caso, abonada uma terça parte da remuneração base que competir àquelas funções ou trabalho, ou, quando lhes seja mais favorável, mantida esta remuneração, acrescida de uma terça parte da pensão ou remuneração na

	reserva que lhes seja devida.
Decreto-Lei nº 137/2010	Não podem cumular o recebimento da pensão com qualquer remuneração correspondente àquelas funções.
Lei nº 11/2014	Não recebem pensão da aposentação. Cessado o exercício, volta o pagamento da pensão.
Lei nº 6/2019	Auferem a remuneração que está definida para as funções ou cargos que desempenham ou para o trabalho prestado, mantendo o direito à respetiva pensão, quando esta seja superior, e no montante correspondente à diferença entre aquela e esta.

Fonte: Diário da República Eletrónico - DRE. Disponível em: <<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/121749089/201904061510/73692594/element/diploma?q=498%2F72#73298950>>.

Elaboração da autora.

Por ocasião da criação do Estatuto da Aposentação, em 1972, o aposentado (ou o reformado, ou da reserva) que assumia função pública ou prestação de trabalho remunerado não poderia acumular a pensão de aposentado e o valor total da remuneração da função assumida, mas recebia como adicional à pensão a terça parte do valor da remuneração. Em 2005, esse dispositivo sofreu alterações, na minha avaliação, com pequena vantagem pecuniária para o trabalhador aposentado, dando a opção de escolha pelo maior valor pecuniário (se da pensão ou se da remuneração), além da terça parte do valor menor.

Importa ressaltar que o período entre 2010 e 2018 integra a fase de controle dos gastos públicos (austeridade) pela qual passou Portugal, proibiu-se a acumulação de pensão e remuneração, sem menção a qualquer acréscimo (2010 a 2018). Em 2019, um pequeno atenuante em relação às regras de 2010 e de 2014, com a possibilidade de receber o montante mais alto, embora ainda em desvantagem em relação às primeiras regras, quando recebia a pensão mais a terça parte da remuneração da função pública assumida. Na minha análise, com as duas últimas alterações, o Governo parece querer poupar a Caixa Geral de Aposentação, uma vez que, diante da escolha entre a pensão da aposentadoria e a remuneração da função pública, ele prioriza a suspensão da pensão de aposentadoria e não da remuneração na função pública, o que me faz inferir que a segurança social em Portugal, tal qual no Brasil, também tem sido alvo dos ajustes fiscais.

Ainda sobre o trabalho do docente aposentado, a Lei do Trabalho em Função Pública (LTFP) teve um aditamento, por meio da Lei Nº 6/2019, de 14 de janeiro, Artigo 3º: “É aditado à LTFP o Artigo 294.º-A, que trata do exercício de funções públicas por trabalhador reformado ou aposentado por idade de 70 anos”, com a seguinte redação:

1 - Em casos de interesse público excecional, devidamente fundamentado, e sem prejuízo das demais condições e requisitos estabelecidos nos artigos

78.º e 79.º do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro, na sua redação atual, o trabalhador que, sendo titular de um vínculo de emprego público regulado pela presente lei, pretenda manter-se no exercício das mesmas funções públicas após reforma ou aposentação por idade de 70 anos, deve manifestar essa vontade expressamente e por escrito através de requerimento dirigido ao respetivo empregador público, pelo menos seis meses antes de completar aquela idade. (PORTUGAL, 2019).

Não obstante o Estatuto da Aposentação deixar claro que os aposentados não podem exercer funções públicas, salvo por excepcional interesse público, a Lei do Trabalho em Funções Públicas parece convidar o futuro aposentado a permanecer na mesma atividade laboral por mais tempo, ressaltando, ainda, que este deve fazê-lo com antecipação.

Tal aditamento foi justificado tendo em conta dois aspectos: a) acolhimento à recomendação da Assembleia da República (Resolução da Assembleia da República n.º 217/2016, de 10 de novembro), para que seja equiparado o regime do setor público ao regime do setor privado, em que é permitido continuar a trabalhar após os 70 anos de idade; b) a necessidade de transmissão de conhecimentos por parte de trabalhadores com a 70 anos ou mais poderá traduzir-se em um valor acrescido ao regular funcionamento dos serviços públicos, promovendo a transferência da experiência profissional e conhecimento intergeracional, com o vistas a fomentar a partilha de boas práticas e de saber-fazer. (PORTUGAL, 2019).

Com base na análise da legislação sobre previdência social no Brasil e segurança social em Portugal, foi possível pinçar algumas diferenças nas regras, sintetizadas no Quadro 14:

Quadro 14 - Diferenças entre as regras para aposentadoria no Brasil e Portugal - 2019.

Brasil	Portugal
Valor da aposentadoria não pode ser inferior ao salário mínimo.	Valor da aposentadoria pode ser inferior ao salário mínimo.
Idade mínima para aposentadoria é diferente para homem e mulher.	A idade para aposentadoria não faz distinção entre homens e mulheres
Aposentado pode acumular aposentadoria	Aposentado não pode acumular aposentadoria
O aposentado na função pública não pode ser nomeado para um novo cargo da função pública, com exceções já definidas em lei.	O aposentado na função pública não pode exercer função pública, ao não ser na excepcionalidade, justificada.
O aposentado na função pública, nomeado para um cargo na função pública, faz jus aos dois proventos.	O aposentado na função pública, nomeado para um cargo na função pública, recebe a remuneração definida para o cargo prestado ou mantém o direito à aposentadoria, quando esta for superior.

Não obstante essas diferenças, essas regras advêm das reformas da previdência social no Brasil e da segurança social em Portugal e têm uma singularidade: são resultantes de estratégias desses Governos para equilibrar finanças e foram pautadas por órgãos financiadores internacionais. Tais estratégias, conjugadas a outros motivos, contribuem para a permanência do trabalhador por mais tempo em atividade, adiando a aposentadoria, como será tratado nas seções 4 e 5 desta tese.

4 A PERMANÊNCIA DE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS NO TRABALHO APÓS DIREITO À APOSENTAÇÃO: UM ESTUDO NA UFPA (BRASIL)

Esta seção traz os resultados da pesquisa de campo realizada com docentes da UFPA que já obtiveram condições legais para se aposentar, mas continuam com vínculo institucional, sem requerer a aposentadoria. A análise das narrativas dos docentes, decorrentes de entrevistas, em relação aos motivos da permanência (por que?) e em quais condições (como?) permanecem no trabalho será apresentada de acordo com os temas extraídos dessas narrativas. A discussão de cada tema segue sustentada por formulações teóricas a eles relacionadas e que me ajudaram a interpretar esse fenômeno social.

4.1 TRABALHO DOCENTE E APOSENTADORIA: MOTIVOS PARA A PERMANÊNCIA NA INSTITUIÇÃO

Quando indagados sobre os motivos que os levam a permanecer no trabalho institucional, sem requerer a aposentadoria merecida, os participantes não se restringiram a uma única resposta ou a respostas que comporiam um único tema. Ao listarem vários motivos, alguns deles fizeram a ressalva de que havia maior importância de uns sobre outros motivos, outros não faziam essa ressalva. Os motivos ou razões que emergiram da análise das narrativas e que contribuem para a permanência no trabalho, foram organizados por temas (Quadro 15), quais sejam: incentivos financeiros; crença de que trabalho é saúde e medo de que aposentadoria acarrete algum adoecimento; despreparo e rejeição para esse estágio da vida; ter a instituição como espaço de formação contínua, de crescimento e desenvolvimento pessoal/profissional; gosto e satisfação pelo trabalho; desejo de contribuir com a instituição e com as pessoas; sentimento de reconhecimento/valorização; sentir-se física e intelectualmente capaz para o trabalho (ter saúde e vitalidade); manter vínculo pela identificação e pertencimento com a instituição; e valorizar os vínculos pessoais.

Como indicado no caminho metodológico [seção 3 deste estudo], seguindo um critério de categorização semântica, os motivos para a permanência foram agrupados por temas, reunindo as narrativas que possuem o mesmo significado ou se aproximam (Bardin, 2015, p. 145). Alguns excertos das narrativas trazidos para exemplificar um determinado tema poderiam, também, ser usados como exemplos em outro tema, mas minha opção foi por não os repetir em mais de um tema.

Quadro 15 – Temas que expressam os motivos para a permanência de docentes no trabalho por participantes da pesquisa na UFPA (*Campus Belém*).

TEMAS	Athos	Artur	Caio	George	Helena	João	Lívia	Lucas	Malu	Paula	Ruy	Ranna	Rita	Silvia	Vany	Vima
Reconhecimento/valorização	x	x	x		x		x	x		x	x		x	x	x	x
Vitalidade e saúde		x	x		x	x	x		x		x	x	x	x	x	x
Gosto e satisfação	x		x	x			x		x		x	x	x		x	x
Identificação e pertencimento			x	x		x	x	x		x	x	x	x		x	
Participação, contribuição e cooperação	x		x	x		x	x	x					x	x	x	
Financeiro		x							x	x	x	x			x	x
Crescimento e desenvolvimento pessoal/profissional			x								x	x				x
Vínculos pessoais							x			x					x	

Fonte: Elaboração da autora

A apresentação dos temas será decrescente com relação à ênfase dada pelos participantes da pesquisa, ou seja, dos mais preponderantes para os menos preponderantes ou secundarizados. Vale acrescentar que cada tema aqui descrito recebeu um título extraídos das narrativas dos permanentes ou inspirados, já que alguns poucos, embora “aspeados”, não expressam *ipsis litteris* a narrativa de um determinado participante.

4.1.1 “Permaneço porque minha carreira ganha cada vez mais projeção”: reconhecimento e valorização

A menção ao reconhecimento que recebem pelos trabalhos realizados fez-se presente nas narrativas da maioria dos participantes da pesquisa, embora nem sempre evidenciado no momento da indagação sobre os motivos da permanência no trabalho. Tais menções emergiram na sequência da entrevista, ao falarem sobre valorização do trabalho docente na fase final da carreira, valorização essa inspirada no conceito de Leher (2010).

No entendimento de Leher (2010, p. 45), a valorização do magistério tem uma dimensão objetiva e outra subjetiva, sendo o reconhecimento social essa dimensão subjetiva⁶³. Nesse sentido, as narrativas dos participantes sobre o reconhecimento do trabalho serão

⁶³ De acordo com Leher (2010), a primeira dimensão da valorização do magistério é a objetiva, corresponde às condições objetivas inerentes à profissão docente, como o regime de trabalho; pagamento do piso salarial; estrutura da carreira docente e mecanismos de progressão funcional; forma de ingresso na carreira via concurso público de provas e títulos; formação e qualificação profissional; tempo

analisadas à luz do conceito de valorização em sua dimensão subjetiva, formulado por Leher (2010), e na contribuição de pesquisadores nacionais e estrangeiros que estudam o tema, como Honneth (2003), Dejours (2011) e Bendassolli (2012).

O tema reconhecimento, para Bendassolli (2012)⁶⁴, assumiu importante chave para compreensão de diversos fenômenos sociais contemporâneos. Na perspectiva da teoria social, tem como marco de discussão o filósofo Hegel, cuja ideia encontra eco, atualmente, em Axel Honneth, um teórico crítico. Ricoeur (2006), assim como os dois outros autores, vincula reconhecimento à intersubjetividade, embora não se restrinja apenas a essa esfera.

Ainda, para Bendassolli (2012), na perspectiva organizacional (Psicologia das Organizações e do Trabalho), os estudos sobre reconhecimento têm visado compreender suas relações com a percepção de justiça, reciprocidade no trabalho e com a motivação. Na perspectiva das Clínicas do Trabalho, mais especificamente no campo da Psicodinâmica do Trabalho, com os estudos de Dejours, os estudos sobre o tema buscam compreender relação do reconhecimento com identidade, sofrimento e saúde.

As variadas perspectivas sobre reconhecimento – “retribuição simbólica” e “gratidão pela contribuição” (DEJOURS, 2011); “estima social” (RICOEUR, 2006); e “reconhecimento social” (LEHER, 2010) – ainda que apresentem pequenas diferenças conceituais, convergem para o sentido apresentado por Honneth (2003) e tomado neste estudo: reconhecer e ser reconhecido na intersubjetividade.

Nessa perspectiva, na entrevista aos permanentes deste estudo, identifiquei menção ao reconhecimento do trabalho docente recebido da instituição e de outros órgãos federais; de dois segmentos internos à instituição – colegas docentes e discentes –; de órgãos ou grupos de pesquisa fora da UFPA. Os excertos das narrativas dos participantes que expressam esse reconhecimento serão trazidos e analisados a seguir, iniciando pelo reconhecimento por parte da instituição:

Eu acho que sim [sou valorizado]. Por exemplo, o reitor que saiu me chamava para dar opinião sobre alguma coisa da universidade [...], e esse [atual reitor], continua. (Prof. Artur).

remunerado para estudos, planejamento e avaliação e condições de trabalho. Esses elementos, devem estar presentes no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos trabalhadores docentes, como um mecanismo de garantia de valorização.

⁶⁴ No artigo “Reconhecimento no trabalho: Perspectivas e questões contemporâneas”, Bendassolli (2012) apresenta uma importante revisão bibliográfica sobre reconhecimento no trabalho, com apreciação de perspectivas da teoria social, da psicologia organizacional e das clínicas do trabalho.

O professor Artur, ao ressaltar que por vezes fora convidado a emitir sua opinião sobre decisões a serem tomadas pelo dirigente máximo da universidade, quis me mostrar quão alto é o valor do seu trabalho. Assim como o professor Artur, a professora Rita mencionou uma retribuição simbólica altamente valorativa do seu trabalho, ao me relatar o quanto é (re)conhecida em alguns ministérios em Brasília:

Se você for ao FNDE [MEC] e perguntar pela professora Rita, eles vão te dizer que me conhecem. Se você for ao Ministério da Saúde, na Coordenadoria Geral de... – que são políticas nacionais – eles sabem quem eu sou. Isso é reconhecimento do nosso trabalho, e reconhecimento nacional, em outras esferas que não a da universidade. Nós fomos indicados pelo Ministério da Saúde para o FNDE, e o FNDE mandou um e-mail: – “Professora, gostaria que a senhora fizesse um projeto [...]” (Profa. Rita).

Essa permanente listou vários exemplos de reconhecimento ao trabalho que ela e sua equipe realizam, mas esse exemplo parecia elevar o valor e a visibilidade do seu trabalho a uma esfera de reconhecimento acima da instituição em que trabalha, e para além da cidade em que mora. O reconhecimento transita entre o local e o nacional, o que revela o prestígio que essa docente tem na comunidade científica. A narrativa da professora Rita, sobre as formas de reconhecimento recebido, expressava enorme satisfação, inclusive em me conceder a entrevista.

O “outro” que profere um julgamento com vistas a reconhecimento não integra, necessariamente, a comunidade de trabalho a que se vincula o docente, como vi no exemplo da professora Rita, em relação ao FNDE, e do professor Caio, que atribuiu, textualmente, a sua permanência na instituição ao reconhecimento do seu trabalho/fazer acadêmico em nível internacional, como indica a narrativa a seguir:

O que você produz num lugar como o nosso, uma periferia distante do centro de produção de conhecimento, passa a ser visível. E então você começa a fazer cooperações nacionais e internacionais. [...] Eu ponderei [o pedido de aposentadoria] por conta do fato de que a minha carreira, agora, começa a ganhar cada vez mais projeção internacional. (Prof. Caio).

Esse docente admite que o cenário de prestígio e reconhecimento internacional que envolve seu trabalho, e que lhe proporciona mais projeção nessa fase final da carreira, é possibilitado pela sua permanência na instituição, por isso pondera o pedido de aposentadoria.

Para Dejours (2011), o reconhecimento passa por julgamentos que dizem respeito ao trabalho realizado, e nesses julgamentos o autor distingue dois tipos diferentes: julgamento de utilidade e julgamento de estética. As narrativas desses dois participantes, em destaque, caracterizam um tipo de julgamento que Dejours (2011, p. 87) denomina de julgamento de utilidade, quando é proferido essencialmente pelo outro na linha vertical acima ou abaixo, nestes casos, por superiores hierárquicos – o reitor e o Ministério da Educação (FNDE) – para quem o “fazer” da docente se traduzia em significativa utilidade.

Dentre os segmentos da comunidade universitária, os discentes, também, têm contribuído com esse processo de reconhecimento do trabalho docente, quando proferem julgamentos de utilidade, na linha vertical, como denomina Dejours (2011). A narrativa da professora Vany é um exemplo:

Eu percebo que o professor de fora da universidade, quando vai ficando com mais idade, parece que fica meio desvalorizado. Parece que os alunos gostam de professores jovens. Na universidade [UFPA], pelo menos aqui dentro do nosso espaço, a gente observa muito respeito dos alunos. Eles veem os professores mais antigos com respeito, entendendo que aquele é um professor que tem muito mais experiência do que o mais jovem, e que pode ter um grau de conhecimento mais elevado etc. E a gente percebe esse respeito com o professor que tem mais idade [...], não só no sentido de autoridade, mas de entender que aquele é um professor que ainda está ali, mas que ainda tem muito pra passar, por ter um grau de conhecimento, de acúmulo muito grande. (Profa. Vany)

O relato da professora Vany traz certa diferença em relação às demais narrativas sobre reconhecimento, ao introduzir a variável “idade” na retribuição a uma certa qualidade do “fazer docente”, e estabelecer uma comparação entre o respeito ao trabalho docente da universidade pública e o de uma outra instituição (privada?). A professora destaca o quanto a experiência profissional, adquirida ao longo da carreira, possibilitou um acúmulo de conhecimento, que a faz distinguir-se de outros docentes, inclusive mais novos, fato que contribui para uma autoimagem de respeito positiva perante os alunos.

O reconhecimento dos colegas de trabalho, também, se constitui em gerador de satisfação aos participantes, assim como pode se constituir em motivo de decisão que influencia a postergação da aposentadoria, como expressa a narrativa da professora Helena:

Alguns colegas demonstram reconhecimento convidando para palestras, mesas redondas, escrever capítulo de livros que estão organizando, para compor bancas e, também, com manifestações de carinho e respeito. Por exemplo, daqui a uns dias serei homenageada em uma jornada científica, por iniciativa de dois colegas. (Profa. Helena).

O reconhecimento proferido pelos pares, colegas, membros da equipe ou da comunidade compreende o segundo tipo de julgamento, denominado por Dejours (2011, p. 87 e 90) de julgamento de estética ou da beleza: quando se reconhece a habilidade, a inteligência, o talento pessoal, a originalidade do trabalho. Ele o considera essencialmente em uma linha horizontal, no qual o reconhecimento só é possível caso exista um coletivo ou uma comunidade para fazê-lo. Para Siqueira e Gomide (2004), um suporte percebido pelo sujeito em seu trabalho, vindo dos gestores e colegas, geram consequências positivas, com maior envolvimento e comprometimento por parte do trabalhador.

O professor Caio fez referência ao reconhecimento em uma esfera internacional e o professor Athos destaca, também, a importância do reconhecimento, mas na esfera local:

O projeto que eu coordeno, de extensão [...], é voltado para o atendimento de estudantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica. Nesse projeto coordeno uma equipe interdisciplinar, e a gente vem, há mais de cinco anos, desenvolvendo um trabalho de atendimento a alunos que no decorrer do percurso acadêmico começam a apresentar problemas [...], e isso afeta o seu desempenho, levando muitos a pararem de estudar, terem vontade de abandonar o curso [...]. É um trabalho que me dá um retorno profissional e que me faz continuar, por enquanto. (Prof. Athos).

O retorno profissional referido pelo professor Athos, advindo do trabalho realizado com jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica e sob ameaça de abandonar o curso, não é um julgamento, conforme pondera Dejours (2011), mas uma retribuição que se traduz em uma forma de reconhecimento social.

As narrativas aqui trazidas sobre o reconhecimento do trabalho são indicadores de significativa satisfação destes docentes com o trabalho acadêmico e, portanto, influenciam a permanência deles em continuar o labor profissional. Nesta compreensão, a aposentadoria representa para os docentes o receio da perda dessa visibilidade, do reconhecimento e do prestígio acadêmico. O vínculo empregatício permite-lhes gozar de um reconhecimento institucional e extrauniversidade – local, nacional e internacional, de diferentes atores – mediado ao longo dos anos pelo trabalho. O estudo de Barros (2016, p. 147) chegou a semelhantes resultados com docentes da Universidade Federal de Viçosa, cuja compreensão do desligamento da instituição pressupõe “[...] ser excluído do lugar que lhes permite existir socialmente. É como ser expulso de uma organização que, além de recursos financeiros, lhes proporciona valorização, visibilidade e reconhecimento.”

Outra contribuição de Dejours (2011, p.87) sobre o assunto diz respeito ao fato de que os julgamentos com vistas a reconhecimento se referem ao trabalho realizado, ou seja, sobre o “fazer” e não sobre a “pessoa”. Mas, em contrapartida, acrescenta o ator:

[...] o reconhecimento da qualidade do trabalho realizado pode inscrever-se na esfera da personalidade, em termos de registro de identidade. Em outras palavras, a retribuição simbólica conferida por reconhecimento pode ganhar sentido em relação às expectativas subjetivas e à realização de si mesmo.

Se por um lado a relação do reconhecimento com o registro da identidade no trabalho, como destaca Dejours (2011), torna o reconhecimento uma das razões de significativa importância na postergação da aposentadoria, por outro lado, como explicar essa permanência diante da falta de reconhecimento? Há alguma compreensão para postergar a aposentadoria, quando os docentes não se sentem reconhecidos?

Na presente pesquisa, as referências à ausência de reconhecimento, também, emergiram nas narrativas dos permanentes. Nesse caso, as narrativas dos participantes fazem menção, contraditoriamente, aos mesmos segmentos ou atores sociais que identificam o reconhecimento: governo, instituição/gestores, colegas, estudantes e sociedade. Trago como ilustração apenas alguns segmentos de ausência de reconhecimento.

Com relação à instituição em que trabalham, a menção à falta de reconhecimento é ilustrada com o relato da professora Silvia.

O trabalho docente na UFPA nunca foi valorizado, não há reconhecimento nem respeito aos professores que conseguiram, através de seu esforço próprio, fazer da UFPA a instituição que ela é hoje. A UFPA não reconhece os professores que se destacam na sua área de pesquisa. Já recebi prêmios de reconhecimento fora da UFPA, mas da UFPA nunca recebi sequer um obrigado pela dedicação destes 32 anos de trabalho. (Profa. Silvia).

Além da professora Silvia que, indignada, quis registrar o fato de nunca ter recebido uma palavra sequer de agradecimento pelos anos de trabalho na UFPA, outros permanentes fizeram referência à falta de reconhecimento, como: não liberação das atividades profissionais para cursar doutorado (Profa. Vany); impossibilidade institucional de concorrer a editais de pesquisa (Profa. Vany); não registro no sistema⁶⁵ dos projetos coordenados pelos docentes, aprovados em editais nacionais e com financiamento (Prof. Lucas); e ausência de recursos financeiros para apresentação dos resultados das pesquisas concluídas em eventos científicos

⁶⁵ O SISPLAD (Sistema de Planejamento das Atividades Acadêmicas), preenchido pela direção adjunta das unidades, registra o Plano Individual de Trabalho com as atividades semestrais ou anuais do docente.

fora do estado (Profa. Helena). Tais cerceamentos são exemplificações dos docentes quando põem em questão o papel da UFPA como instituição que valoriza o trabalho docente.

No tocante aos colegas docentes, a ausência de reconhecimento se expressou, especialmente, com a menção à falta de respeito pelo fato de não terem titulação, dentre outros.

Os colegas de profissão não nos valorizam tanto. Por exemplo, no meu caso, eu percebo muito a falta de reconhecimento pelo fato de eu não ser doutora, o que, em minha opinião, o fato de eu não ser doutora não desmerece em nada o meu conhecimento. Eu acho que, em algumas situações, eu posso ter muito mais conhecimento acumulado do que uma pessoa que acabou um doutorado, mas a gente percebe dentro da universidade, dentro do meio acadêmico, uma discriminação muito grande [...]. Há vários colegas que foram meus alunos, alguns me tratam com o maior respeito por eu ter sido professora deles, e outros, parece que a gente não é ninguém. (Profa. Vany).

A professora Vany associa essa falta de reconhecimento profissional à sua falta de titularidade acadêmica e ressalta que essa ausência do título acadêmico (no caso, doutorado) não influencia na qualidade do trabalho, mas como a distingue, negativamente, daqueles que o possuem, tem a sensação de ser invisível na instituição.

Houve ainda nas narrativas registros do não reconhecimento, por parte dos docentes mais novos na instituição, de que parte da estrutura e infraestrutura existente nas unidades acadêmicas resulta do esforço dos docentes mais antigos na UFPA. Sobre esse registro, que partiu da professora Silvia, formulo aqui duas inferências que se completam: a) o desconhecimento de que os docentes mais antigos na IES têm significativa contribuição na estruturação de espaços físicos e aquisição de equipamentos para laboratórios se dá em função do entendimento que essa é uma responsabilidade do poder público e não de um docente em particular; b) o desconhecimento que nos últimos tempos a universidade pública passa pelo que Santos (2017) denomina de crise institucional. Não sei se as duas inferências parecem plausíveis à professora Silvia, haja vista que já faz algumas décadas, de acordo com Santos (2017), que o Estado, a quem competia assegurar a universidade pública e seus serviços, reduziu seu compromisso político com a universidade e com a educação de um modo geral. Isso fragilizou a autonomia didática e científica da universidade, assentada na dependência financeira do Estado.

Com relação à falta de reconhecimento por parte dos estudantes, os participantes mencionaram: o fato dos discentes não terem compromisso com as tarefas acadêmicas e cumprimento de horários e prazos (Profa. Paula); e se identificarem mais com os docentes

mais jovens de idade do que com os mais velhos, em uma suposta compreensão de que os mais velhos não estariam atualizados (Prof. Ruy). Esta percepção do professor Ruy caracteriza o idadismo, um estereótipo de desvalorização profissional e social associado à idade, que não está presente apenas no magistério, mas em vários outros espaços de trabalho.

A análise das narrativas dos permanentes sobre valorização ou reconhecimento social desvela sentimentos de queixas, lamentações, indignação e, por vezes, tristeza e sofrimento com o trabalho docente. Tais sentimentos traduzem reivindicações, por parte desses docentes, dos anseios em relação à instituição e aos pares, na linha do que Ricouer (2006) chama de “luta por reconhecimento”. A presença de relatos que expressaram o reconhecimento e, destes últimos, que indicam a falta dele, me fazem inferir que a satisfação e o prazer parecem conviver com o sofrimento.

Para Dejours (2011, p.86), a ausência de reconhecimento é uma questão muito recorrente na psicodinâmica do trabalho e, além de levar o trabalhador a desmobilizar-se, pode trazer consequências para saúde mental. Na mesma linha de pensamento, Honneth (2003, p. 219) afirma que a garantia de reconhecimento social é capaz de proteger uma pessoa do sofrimento, com correspondente prevenção de doença. Essa afirmativa de Honneth (op., cit.) merece estudo e aprofundamento futuros no universo em estudo.

Ao tomar como referência a narrativa dos docentes acerca do tema “reconhecimento e valorização do trabalho” como motivo para a permanência em atividades laborais na UFPA, posso inferir que o prestígio acadêmico e a preservação de uma certa tradição profissional estão subliminarmente nele contido, razão pela qual alguns deles se sentem recompensados pelos prêmios e homenagens recebidas ao longo da carreira.

Há de se destacar que o fato de alguns docentes ressaltarem não se sentir valorizados e reconhecidos pela UFPA parece não ter contribuído para a decisão de se aposentarem, o que revela que conseguem, na fase final da carreira, contornar as adversidades e infortúnios provenientes do seu *métier*.

4.1.2 “Trabalho por ter e para ter saúde”: vitalidade e saúde

O sentimento de que o afastamento definitivo do trabalho poderá comprometer a saúde física e mental, uma espécie de antevisão do futuro que lhes aguarda na condição de aposentados, foi uma justificativa muito frequente nas narrativas dos participantes para permanecerem trabalhando. Esses resultados se aproximam dos descritos na literatura analisada na seção 3, em muitos dos estudos que buscaram identificar os motivos para

permanência no trabalho ou os sentidos da aposentadoria, tanto no Brasil como em Portugal. Os resultados dessas investigações apontam: medo da ociosidade (MACEDO, 2014; AMARAL, 2016); aposentadoria associada à perda de saúde física e mental (SILVA NETO, 2010; SILVA, 2016; AMOROSO, 2008); trabalho como fonte de vitalidade (BARROS, 2016); o trabalho afasta os fantasmas e limitações da velhice (MOREIRA, 2011); trabalho como preenchimento do vazio social (SOUZA, 2010).

A relação entre as possíveis perdas com a aposentadoria – e conseqüente ganho com a permanência no trabalho – e as expectativas com a manutenção da saúde, serão ilustradas pelas narrativas dos permanentes, a seguir:

Eu acho que é **saudável** pra gente, intelectualmente, estar em uma atividade constante e não esporádica. (Profa. Lívia).

Na mesma linha de raciocínio da professora Lívia, o receio ou medo de ter a saúde abalada com a aposentadoria e, até mesmo, vir a falecer estiveram presentes nas narrativas dos docentes: lembranças de um determinado colega que se aposentou e entrou em depressão; receio de sucumbir ao alcoolismo, com a inatividade; vinculação da ociosidade com a proximidade da morte, foram algumas das razões elencadas pelos permanentes para postergar a aposentadoria, como ilustra o respectivo exemplo a seguir:

Eu tenho até medo de me aposentar, porque eu conheço colegas que se aposentaram, eram loucas pra se aposentar, ficavam contando os dias... uma se aposentou [...] depois, entrou em depressão. (Profa. Rita).

O medo está relacionado com a incerteza do futuro, pois não têm a convicção de que continuarão ainda produtivos no meio familiar e social.

Outro elemento presente neste tema diz respeito à sensação que os permanentes têm de não estarem preparados, emocionalmente, para esse estágio da vida que é a aposentadoria. Conseqüência desse despreparo pode resultar em sofrimento após a aposentadoria, ou até mesmo antes, como me falou a professora Helena.

Quando adquiri o direito [à aposentadoria], eu não conseguia me ver aposentada. Era uma coisa, assim, muito sofrida pra mim. Não dava pra encarar de jeito nenhum [...] motivo pessoal, mesmo [...]. Agora, não. Mas naquela época era um sofrimento muito grande me pensar aposentada. (Profa. Helena).

Estudos realizados no Brasil apontam que há pouco ou total despreparo à transição dos trabalhadores para a aposentadoria (COGO, 2011; COSTA, 2014) ou que há falta de conhecimento prévio do processo (BRESSAN, 2013), e alguns deles indicam os Programas de Preparação à Aposentadoria (PPA) para a fase final da trajetória profissional desses trabalhadores. Para França e Soares (2009, p. 743), o propósito dos PPA é contribuir com o processo de transição da vida funcional ativa para a aposentadoria, para que esta seja efetivada de forma mais tranquila, pois facilita o bem-estar dos futuros aposentados, enfatiza os aspectos positivos ao proporcionar reflexões sobre os aspectos negativos, assim como discussões para lidar com estes. França (2002, p. 15) ressalta que apesar da preparação para a aposentadoria ser uma responsabilidade do indivíduo, os setores da sociedade devem atuar como agentes facilitadores, dando apoio e estímulo ao trabalhador.

Nessa perspectiva, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal da UFPA, por meio da Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV), no dia 28 de março de 2019, lançou o Programa de Educação para Aposentadoria, com o tema “Ressignificações ao longo da vida” (UFPA, 2019a). Voltado para todos os servidores, independente do ano de ingresso na Instituição, o programa visa promover a qualidade de vida do servidor em final de carreira, com orientações para uma transição tranquila da vida funcional ativa para a aposentadoria, prevenindo agravos à saúde que uma aposentadoria não planejada pode trazer à vida do servidor. (UFPA, 2019b).

Em minha compreensão, uma das consequências desses sentimentos e expectativas negativas, com medo e despreparo, é a rejeição à aposentadoria. Essa rejeição ou negação na narrativa dos participantes, por vezes, veio acompanhada da menção ao fato de que só se aposentarão com a compulsória. É o caso da professora Lívia.

Nunca me vi como aposentada na vida, desde que comecei a carreira [...] Nunca irei me aposentar, só quando for “expulsadeira”. (Profa. Lívia).

Embora tenham feito menção à “expulsadeira” ou “expulsatória”⁶⁶, não era de conhecimento de alguns dos permanentes a existência da Lei Complementar nº 152/2015 (BRASIL, 2015)⁶⁷, que alterou de 70 para 75 anos a idade em que os servidores serão aposentados compulsoriamente, isto é, aqueles que pretendem ficar até o limite máximo de

⁶⁶ Expressão muito usada no serviço público em alusão à aposentadoria compulsória.

⁶⁷ 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” prevê no § 1º, inciso II, que a aposentadoria pode se dar “compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 70 (setenta) anos de idade, ou aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, na forma de lei complementar.”

idade permitido não sabem quanto tempo falta para esse limite. Ao serem inquiridos sobre a concordância com o aumento da idade para a aposentadoria compulsória, a maioria se manifestou favorável, alegando que muitos docentes aposentados aos 70 anos o fizeram contra a vontade, pois se sentiam ainda produtivos e em condições físicas e intelectuais de permanecer. Nessa linha de raciocínio, a realidade do Canadá foi evocada como exemplo pelo professor Caio, para sugerir que caberia ao servidor estabelecer, ele próprio, o seu limite para continuar com vínculo formal com a instituição:

Se você é uma pessoa produtiva, se você continua sendo importante para o país, na sua profissão, no seu nicho de trabalho, e quer continuar, nós deixamos você continuar até que você desista. Entretanto, nós não lhe furtamos o direito líquido de se aposentar quando você, efetivamente, quiser se aposentar. (Caio).

Deixar a cargo do servidor público, a decisão pelo momento de se retirar para aposentadoria, foi defendida, também, pelo professor Pery:

Se alguém ainda é capaz de produzir e se sente fisicamente em condições, não vejo o porquê da obrigação em ser aposentado. (Pery).

Os professores Carlos e Pery revelam uma compreensão de que a idade avançada (70 anos e mais) não é um impeditivo para uma vida profissional ativa e produtiva. Compreendem que ser capaz e produtivo, e ainda ter saúde e disposição para o trabalho, são requisitos para adiar a aposentadoria, ou seja, a velhice não é sinônimo de improdutividade. No entanto, tais argumentos fazem emergir novas indagações: se não houvesse a aposentadoria compulsória, todos os trabalhadores teriam discernimento para avaliar o momento de se retirar do mercado de trabalho formal? Deixado ao livre-arbítrio de cada trabalhador, como ocorreria a oportunidade do ingresso de pessoas mais jovens ao serviço público, possibilitando a troca das experiências e de saberes acerca do funcionamento das instituições? Entendo que a regra que define a aposentadoria compulsória tem essa função.

De acordo com Andrade, Leonardo e Torres (2015), a associação velhice-improdutividade, resultando em obrigatoriedade da aposentadoria e fim das atividades laborais, surgiu como um dos marcadores da transição de fases do desenvolvimento humano, especificamente do início da senilidade. No entanto, estudos internacionais demonstram que a idade é um indicador pobre para medir a capacidade laboral de um sujeito, assim como “são

poucas as evidências de que a produtividade decline com a idade.” (ANDRADE, LEONARDO e TORRE, 2015, p.21).

Além do Canadá, os Estados Unidos foram, também, citados como exemplo em defesa da permanência de docentes no trabalho institucional, sem que haja limite etário que obrigue um servidor público a se aposentar. De fato, nesses dois países, além de Austrália e Nova Zelândia, a aposentadoria compulsória não está prevista em lei, conforme análise comparativa de abordagens internacionais para a aposentadoria compulsória feita por Wood, Robertson e Wintersgill (2010).

De forma contrárias às posições dos professores Caio e Pery, as professoras Livia e Ranna foram enfáticas ao afirmar que não se pode ter como referência países cuja qualidade de vida é bem superior à do Brasil, para criar leis que estabeleçam um teto de idade muito avançada para aposentação.

Em minha compreensão, a ressalva feita pelas docentes é pertinente, pois o trabalhador idoso do Brasil experimenta uma realidade diferente, em termos de qualidade de vida, da dos trabalhadores idosos dos Estados Unidos (EUA) e do Canadá, cujos IDH são superiores ao brasileiro. De acordo com o “Índice para uma Vida Melhor”, criado pela OECD para fins de comparar alguns dos fatores centrais que contribuem para o bem-estar nos países membros (OECD, 2017), há entre esses três países diferenças em relação à renda, segurança, satisfação com a vida, saúde, equilíbrio vida-trabalho, dentre outros. Por exemplo, em relação a variáveis saúde, renda e segurança, o Brasil está em grande desvantagem em relação ao Canadá e aos Estados Unidos da América (EUA), conforme Quadro 16.

Quadro 16 - Variáveis do Índice para uma Vida Melhor (OECD, 2017).

Classificação	Países	Variáveis Analisadas				
		Saúde	Segurança	Renda	Moradia	Equilíbrio Vida/Trabalho
Maiores Indicadores	Nova Zelândia	9,6	7,6	3,5	6,3	5,8
	Canadá	9,5	9,1	5,3	7,8	6,9
	Noruega	8,8	9,9	4,3	8,6	8,5
	Estados Unidos	9,0	7,8	10,0	8,7	5,8
	Países Baixos	8,5	9,3	5,2	7,5	9,3
Menores Indicadores	Brasil	6,0	0,1	0,3	4,7	6,4
	Portugal	5,7	8,3	2,3	6,6	6,9
	África do Sul	3,1	3,2	0,4	2,5	5,1
	Turquia	6,9	7,1	1,0	5,2	0,0

Fonte: OECD - *Better Life Index*, 2017. Disponível em: <<http://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/#/111111111111>> Elaboração da Autora.

Embora em grande desvantagem nos quesitos renda e segurança, no quesito “Equilíbrio Vida-Trabalho” o Brasil ocupa a 26^a posição, ficando com um índice de 6,4, aproximando-se tanto dos EUA (5,8), que ocupa a 30^a posição, quanto do Canadá e Portugal (6,9), que ocupam a 20^a posição no *ranking* dos 38 países que integram o estudo da OECD.

Ainda sobre a alteração da idade da aposentadoria compulsória para 75 anos, a lei não distingue os servidores: o critério para a aplicabilidade da lei é tão somente o alcance da idade. Contudo, os professores Ruy e Lucas fizeram uma ponderação, ao ressaltarem que, ao mesmo tempo em que a lei permite a permanência dos docentes ainda produtivos – que acumularam conhecimento e partilham experiências exitosas, podendo contribuir por mais tempo com a universidade –, ela poderá manter aqueles que não possuem mais condições físicas e nem psíquicas e que ficarão “sem contribuir efetivamente” com a função e “ocupando vaga”, como relatou o professor Lucas ou “arrastando chinelo”, como expressou o professor Ruy no relato a seguir:

Pra mim foi uma boa medida, mas é uma faca de dois gumes: É uma boa medida porque há pessoas que quanto mais anos vividos acumulam mais conhecimento, mais experiência. É um benefício de um modo geral. [...] Se ele for engajado no que está fazendo, se gosta do que faz, vai aprender muita coisa nesses cinco anos e, provavelmente, repassar aos alunos dele. Mas se a pessoa permanecer só pra ganhar dinheiro, não vai agregar valor para os alunos e nem pra ele mesmo. [...] Se ele ficar aqui só arrastando chinelo pra cima e pra baixo, os alunos não vão se interessar por isso, porque aluno quer coisa atual, gosta de ver o mundo contemporâneo [...]. (Prof. Ruy).

As ponderações dos professores Ruy e Lucas mostram as duas pontas de um fenômeno: por um lado, a mudança do limite etário de 70 para 75 anos, para se manter com vínculo institucional, foi positiva, afinal, pois constituía-se em grande perda afastar por aposentação compulsória docentes com experiência e conhecimento acumulados de toda uma vida de trabalho, em plenas condições físicas e mentais, e com o desejo de continuar contribuindo com a produção do conhecimento. Por outro lado, esse aumento legal do limite da idade para 75 anos poderia possibilitar que alguns docentes que não possuem mais saúde física e mental permaneçam por mais tempo no trabalho, ocupando vagas, sem contribuir com a formação de pessoas.

Além das reflexões feita pelos professores, formulo aqui outras duas: a) Embora os docentes aleguem permanecer no trabalho para ter e por ter saúde, a permanência em um mundo de trabalho já tão intensificado e, por vezes, permeado por conflitos, seria garantia de

saúde? b) O aumento do limite etário para 75 anos, na aposentadoria compulsória, não reduz a possibilidade da pessoa experimentar os benefícios da vida fora do trabalho, com mais tempo para o lazer, família, cuidados com a saúde e atividades culturais, por exemplo? Os resultados deste estudo, talvez, deem direção para se responder a tais questões.

4.1.3 “Trabalho porque gosto”: gosto e satisfação

A satisfação com o trabalho, de acordo com Siqueira e Gomide Jr (2004), tem chamado a atenção de estudiosos pelo fato de ser uma variável que possibilita desvendar dimensões, possíveis causas, correlações, consequências e desenvolver técnicas de mensuração do sentimento que surge do relacionamento do trabalhador com o trabalho. Esses autores consideram que a satisfação com a instituição em que trabalha gera consequências para a vida social do indivíduo, um indicador de influência do trabalho sobre a saúde mental ou, ainda, uma relação entre trabalho e vínculos afetivos pessoais. Ademais, gera, também, consequências para a cultura organizacional da instituição.

Prazer, satisfação pessoal, gosto ou paixão pelo trabalho têm sido, comumente, usados para definir os motivos que contribuem para o adiamento da aposentadoria ou o retorno ao trabalho após aposentar-se. No Brasil, por exemplo, estudos com docentes da PUC-MG, já aposentados e que retornaram ao trabalho após aposentadoria, revelam como um dos motivos do retorno a satisfação pessoal com a atividade que desenvolviam. (MOREIRA, 2011). Outros estudos, com docentes da Universidade Federal de Viçosa (BARROS, 2016, p. 101) e docentes de uma Universidade Federal no Rio de Janeiro (SILVA, 2016, p. 67) veem no trabalho fonte de prazer e satisfação, que lhes proporciona bem-estar, qualidade de vida e vitalidade.

No presente estudo, algumas narrativas dos participantes que elegem o gosto pelo trabalho como um dos motivos para continuar em atividade na UFPA, a julgar pela construção textual e expressão facial, me levam a arriscar a dizer que se trata de uma paixão pelo trabalho, no dizer de Chistopher Day, no livro “A paixão pelo ensino”. Baseado em um estudo sobre experiências emocionais de docentes ⁶⁸, o autor ressalta que docentes (e alunos) sentem grande quantidade de emoções nas atividades docentes, dentre as emoções positivas estão o amor (como relação social), cuidado, alegria, orgulho, entusiasmo, prazer e a satisfação no trabalho que se obtém com o aproveitamento dos seus alunos (DAY, 2004, p. 80). Esse nível

⁶⁸ SUTON, R. E. The emotional experiences of teacher. **Annual Meeting American Educational Research**, New Orleans, abr., 2000.

de emoção foi possível ver no depoimento de alguns docentes, aqui exemplificado pela narrativa da professora Rita:

Nós temos um trabalho muito bonito aqui, [...] por isso eu não penso em me aposentar [...]. Nós vamos para as unidades básicas de saúde e temos que fazer a assistência, atendendo o paciente como se nós fôssemos os profissionais da unidade, entendeu? E isso foi uma coisa, assim, que eu fiquei... Gente, como eu gostei de fazer isso!! E como eu gosto de fazer isso!! Foi uma coisa que eu descobri, e que eu não sabia que ia ser, assim, tão prazeroso, entendeu? [...] Os meus dias de unidade básica são os dias que eu vou pra lá e eu faço, assim, com muito.... Parece que eu estou retribuindo àquele pessoal [...]. A gente trabalha ali na Terra firme e o pessoal lá é muito carente. Então, eu faço aquilo com o maior carinho, com o maior amor, entendeu? Eu faço, e os meus alunos, também. (Profa. Rita).

Os ganhos com a permanência na instituição, traduzidos pela satisfação e prazer pelo trabalho docente, se evidenciam nas narrativas de vários outros participantes, das quais retirei trechos para ilustrar o tema em análise:

Não considero obrigação e sim algo extremamente prazeroso. (Prof. George).

Gosto do que faço. Amo o que eu faço. (Profa. Ranna).

Os relatos dos docentes indicam um sentimento expressivo e positivo no que se refere ao trabalho que desenvolvem na IES, revelando uma relação profissional prazerosa que pode trazer ganhos não só para o trabalho em si como o próprio bem-estar docente, como destacados pelos participantes desta investigação. Arrisco-me a afirmar que a satisfação com o trabalho que desenvolvem na UFPA está fortemente entrelaçada com o prestígio, a valorização e o reconhecimento profissional, caso contrário muitos docentes provavelmente já teriam se aposentado.

4.1.4 “A universidade é, praticamente, a minha vida”: identificação e pertencimento

Este tema traduz a importância da vinculação das pessoas com o trabalho e com a instituição, sua identificação e sentimento de pertença. Embora Kramer e Faria (2007, p. 88) trabalhem esses dois vínculos separados, admitem que a identificação com a instituição se transforma em pertencimento, e isso ocorre quanto maior a integração do indivíduo à instituição. Essa integração foi percebida por mim na leitura e análise das entrevistas. A

sensação de pertencimento, quiçá, seja fruto do sentimento de acolhimento entre os pares, pelos quais, em uma atitude de ajuda mútua, colaboração, vão conseguindo superar as adversidades. Nesse sentido, a colegialidade tem grande importância na estrutura e organização de uma instituição.

Dentre os indicadores do tema em discussão, pude perceber referências à identificação e sentimento de pertença à instituição nas narrativas dos participantes da pesquisa que expressavam sentir-se motivado e gratificado para o trabalho, ter orgulho de pertencer, sentir-se responsável e reagir a críticas à instituição.

A identificação com a instituição expressa pela voz da professora Vany mostra o tipo de vínculo que ela estabelece com o trabalho e dá ideia de quão difícil deve ser afastar-se, definitivamente, dessa instituição.

Acho que o que pesa mais é o fato de eu, realmente, gostar muito de trabalhar na universidade. A universidade foi, praticamente, sempre a minha vida. (Profa. Vany).

A motivação dos docentes para o trabalho, como um dos indicadores de identificação e pertencimento, foi referida por muitos dos entrevistados, embora seja uma motivação intrínseca à própria pessoa e não gerada pela instituição, como mostra o excerto da narrativa do professor Caio sobre a produção de um vídeo por sua equipe de trabalho, cujo uso em sala de aula o deixou extremamente motivado, por ser uma nova forma de ensinar.

Então, esse vídeo que a gente [produziu] [...] foi uma coisa surpreendente porque aquele menino deixa de ser um caso a mais de um hospital, aquele menino tem um nome, ele não é mais só um paciente: ele tem mãe; ele tem amigos; ele tem a casa dele; a doença que o aflige provoca enorme transtornos na vida dele. E aí os alunos começaram a olhar para aquele complicado de vias e relações entre áreas e funções de uma maneira completamente nova. [...] Então, isso me dá muita alegria, isso me motiva muito, e essa é outra das razões pelas quais me aposentar não seria uma coisa boa, porque eu continuo atuando nessas frentes e novas formas de fazer ensino diferente. [...] isso é uma das coisas que eu acho fascinante e que me motiva a ficar. (Prof. Caio).

Caio relata que, neste momento de vida profissional, ingressar na aposentadoria não seria a melhor opção ou, no dizer dele, “não seria uma coisa boa”, o que me permite refletir que, ao ponderar sobre esta possibilidade, encontrou elementos plausíveis para adiá-la.

Outro indicador do tema em análise é o sentimento de responsabilidade, que demonstra o quanto os indivíduos responsabilizam-se pela instituição, pelo seu

funcionamento e resultados, afinal, o prestígio dela, também, está em jogo. Os participantes ressaltaram assiduidade, pontualidade e comprometimentos com as atividades dentro da universidade, como ilustra a narrativa da professora Rita, a seguir:

Eu acho que sou muito responsável. A nossa equipe, eu digo que é uma equipe muito comprometida, todos os professores que estão aqui, são muito comprometidos. (Profa. Rita).

A valoração do prestígio acadêmico da UFPA e a manutenção das tradições acadêmicas não impedem alguns docentes de emitirem críticas negativas e/ou construtivas a ela, o que demonstra uma leitura da cultura organizacional. Ao reagirem a essas críticas, outros docentes expressam sentimento de pertença à instituição.

A reação a críticas, de acordo com Faria e Kramer (2007), “[...] é um indicador do sentimento de pertença na medida em que avalia de que forma o indivíduo reage quando a organização, à qual ele pertence, sofre críticas.” (p. 89, 90). No presente estudo, dois participantes admitiram terem assumido posição em defesa da instituição, frente às críticas que perceberam.

Minha filha se formou recentemente [...] Sempre fala mal da UFPA, que nunca mais quer fazer um curso aqui. Então, como sou daqui tento amenizar: “Olha, filha, não é bem assim. Tem professores que não faltam. O meu curso, por exemplo, poucos têm faltas, os professores dão aula efetivamente. (Prof. Ruy).

Pelo mesmo motivo mencionado pelo professor Ruy, a professora Rita, também, reagiu às críticas feitas à instituição em que trabalha. As críticas feitas por uma sobrinha a fizeram interceder pela instituição por meio da defesa do seu trabalho docente e, muito provavelmente, do trabalho dos seus colegas.

“Eu não vou pra federal porque a federal não tem aula”. [...] O pessoal lá fora está falando de um professor que não tem responsabilidade em sala de aula [...]. Eu já escutei várias vezes isso. Tive uma sobrinha que passou em duas universidades e não quis ficar na federal e me disse isso. Se ela disse isso, é porque essa fala está presente [...] aí fora. Eu disse: “Não, minha filha, não é assim! Minha filha mais velha passou em Medicina nas duas universidades [...], mas ela fez aqui [UFPA] e não se arrependeu”. Então, tem umas falas lá fora que acabam denegrindo um pouco a vida do docente aqui, porque as pessoas generalizam (Rita)

Os resultados aqui encontrados se aproximam dos descritos por estudo de Macedo (2014) e Macedo, Bendassolli e Torres (2017; 2019), que identificaram o vínculo positivo com o trabalho como um dos motivos relacionados à intenção de continuar trabalhando além do tempo obrigatório de contribuição. Para os autores, os trabalhadores que possuem maior vínculo com o trabalho são mais propensos a continuar trabalhando, protelando a decisão pela aposentadoria.

4.1.5 “Ainda posso ser útil”: participação, contribuição e cooperação

Sentir-se ainda útil para a universidade e para a sociedade parece ser a síntese deste tema. Contribuições com a instituição por meio da formação acadêmica, da gestão e da captação de recursos, colaboração com os colegas de profissão, além da contribuição por meio de ações de caráter social foram citados como justificativa da permanência, de forma bem frequente.

Para uma professora de ensino superior português, entrevistada no estudo de Alves e Lopes (2016, p. 73-74), o sentido do trabalho reside na ideia de participar, intervir e fazer parte de um grupo, contribuir para a formação do jovem, para a sociedade e para o conhecimento. No Brasil, dentre as pesquisas envolvendo docentes em fase de pré-aposentadoria, cujos participantes mencionam a importância da “contribuição com o trabalho”, consta o estudo de Silva (2014), que aponta a sensação de utilidade manifesta pelos docentes para permanecer no trabalho, sem requerer a aposentadoria. Varela (2013) identifica a colaboração entre os colegas como um vínculo institucional significativo. No estudo de Silva (2016), docentes alegam ter muito a “oferecer à vida universitária”, podendo continuar a preparar melhor os alunos para a vida fora da universidade e contribuir para a evolução da sociedade (p. 74-75). Barros (2016, p. 103), na investigação sobre os sentidos do desligamento do trabalho por aposentadoria compulsória aos 70 anos, concluiu que pelo fato do trabalho se apresentar como possibilidade de realizações pessoais e profissionais, o ser humano torna-se útil. Esses achados nos referidos estudos, também, foram revelados pelos participantes desta tese.

No presente estudo, contribuições prestadas – ora por ações do ensino, ora por ações no âmbito da extensão – às comunidades em estado de vulnerabilidade social ou a estudantes com problemas foram mencionadas pelas professoras Rita e Ranna e pelo professor Athos como motivos que os fazem postergar a aposentadoria. Algumas das narrativas sobre a

realização desses trabalhos foram acompanhadas por expressões faciais que revelavam grande satisfação pessoal e profissional.

Sala de aula é fundamental. Não consigo viver sem ela, está me fazendo muita falta... e, também, o projeto de extensão que eu trabalho com crianças que sofrem violência, lá na instituição [menciona o nome da instituição]. Eu trabalho lá há dez anos, tenho esse projeto há dez anos. Eu dou aula de... com interculturalidade e cidadania, inclusão social. Então, [...] isso me dá uma satisfação muito grande porque tem um retorno, que não é imediato, mas a gente vê que tem resultados. Então, isso me dá muita satisfação como professora, saber que eu estou colaborando, contribuindo para a inclusão social. (Profa Ranna).

Outra contribuição mencionada como motivo para a permanência se expressou na possibilidade de os docentes darem continuidade às atividades que já desenvolvem, não interrompendo, *a priori*, um fluxo de trabalho promissor. Assim, se manter pesquisa, buscar financiamentos e promover a captação de recursos para a universidade, como ressaltaram os professores Lucas e Caio, são atividades que, naturalmente, podem continuar a se desenvolver sem nenhum empecilho:

A principal [razão] é essa: poder colaborar com algumas coisas. Eu tenho projetos de pesquisa financiados, que apoiam o laboratório. Eu acho, também, que é uma motivação trazer recursos pra dentro da universidade. Colaborar com os colegas que estão ao meu redor, essa é a minha motivação. (Prof. Lucas).

[os integrantes da equipe] Perderiam uma liderança [...] capaz de captar recursos. (Prof. Caio).

A captação de recursos advindos de agências de fomento, públicas ou privadas é vista de forma positiva pelos dois docentes, mas tornou-se uma rotina penosa para muitos docentes/pesquisadores nas últimas décadas, desde que o Estado reduziu os recursos financeiros para a educação superior pública nas universidades federais, situação que agravou as condições do trabalho docente, dentre elas a de encontrar meios para a manutenção das atividades, por exemplo, de pesquisa. Para Sguissard e Silva Júnior (2018, p. 160):

O funcionamento cotidiano das faculdades e cursos depende cada vez mais da iniciativa de seus professores na busca de recursos extra-orçamentários de todas as fontes. A ideologia do empreendedorismo está em todos os poros da nova identidade da instituição universitária.

Para os autores, esse envolvimento dos docentes na captação de recursos extraorçamentários vem contribuindo com alguns fenômenos como o aumento da competição entre os pesquisadores, a omissão político-institucional e a centralização da gestão universitária na unidade acadêmica, alguns deles destacados, também, pelos participantes da pesquisa.

Outra expressão de participação e contribuição se mostrou por meio do desejo de continuar contribuindo com a gestão da faculdade, citado pela professora Vany:

O que me faz ficar é achar [...] que eu ainda posso contribuir com a administração da faculdade. (Profa. Vany).

O conhecimento fundado na experiência profissional, obtido pelos longos anos de trabalho docente, sustenta o sentimento de que ainda podem contribuir com a formação profissional de pessoas, sendo esse outro motivo de permanência mencionado pelos docentes Lucas, Caio e Silvia, como pode ser observado nos relatos:

Existe sempre aquela ideia de que eu ainda tenho muita coisa pra passar às pessoas. Que ao longo da minha carreira eu ganhei muita experiência e essa experiência eu tenho que passar pra auxiliar na formação dos jovens. Isso é uma motivação muito forte, talvez, seja a principal. (Prof. Lucas).

Continuo firme em meu propósito de, cada vez mais, melhorar minha atividade docente e formar profissionais que contribuirão para o desenvolvimento da Amazônia. (Profa. Silvia).

A formação profissional não é a única dimensão de formação mencionada pelos permanentes, uma vez que ela não se esgota na dimensão técnica ou na preponderância da razão (conhecimento científico) sobre as questões éticas e sociais que desenvolvem como docentes da educação superior. Atributos que um indivíduo deve ter para toda a vida, relativos ao caráter e como referenciais éticos, foram citados pelos professores George e Caio.

Formar pessoas, não falo somente do ponto de vista técnico, mas de caráter, correção, responsabilidade e, principalmente, ajudar a moldar um profissional para a vida. (Prof. George).

Os alunos de graduação que entram na universidade precisam de uma referência em determinados domínios [...] outros conceitos que não necessariamente estão nos livros textos, que são regras de comportamento, referenciais éticos. (Prof. Caio).

Ao analisar as narrativas dos referidos docentes percebi uma autoimagem positiva sobre a importância e qualidade do trabalho que os participantes ainda desenvolvem, uma espécie de contribuição valorada pelos próprios docentes, ou seja, ainda se veem úteis para a UFPA e sociedade, portanto, entendem não poderem ser descartados. Semelhante percepção pude identificar no estudo de Silva (2014) pois, baseada na perspectiva da Psicossociologia, a autora entende que “no processo cognitivo atua o autoconceito, a autoimagem, que advém da representação mental que a pessoa tem de si mesma e da importância de sua contribuição para o bem da instituição.” (p. 74).

As narrativas dos permanentes sobre o sentido de manter-se no trabalho por meio da participação, contribuição e cooperação convergem, também, com o estudo de Barros (2016) que, inspirada em Antunes (2009), entende que pelo trabalho o ser humano realiza algo e se modifica (p. 103). Na formulação de Antunes (2009), com o trabalho o ser humano transforma as suas condições de existência ao mesmo tempo em que é transformado.

4.1.6 “Se saio, terei perdas financeiras. Ficando, terei chances de ganhar”: incentivo financeiro

Antes de iniciar a análise deste tema, vale destacar aqui um fato interessante: sempre que algum interlocutor ouvia o objetivo da presente pesquisa, a primeira hipótese por ele formulada sobre os motivos para a permanência dos docentes era de ordem financeira. Em forma de reflexão, alguns perguntavam: “E não é a financeira?” Esse não era, exatamente, um pressuposto no qual a investigação se assentava, no entanto, a recompensa financeira foi assinalada por alguns participantes como um dos motivos que contribuiu para a permanência deles no trabalho, mais especificamente por 7 dos entrevistados.

O incentivo financeiro como preditor ou motivo da decisão de adiar a aposentadoria – juntamente com outros motivos – foi identificado em alguns dos estudos realizados no Brasil e que constam da pesquisa documental apresentada na seção 3 da presente tese. São eles, os estudos: Varela (2013), com docentes de uma universidade pública do Rio Grande do Norte; Cavalcante (2015) e Pissinati *et al.* (2016), com docentes de uma universidade pública do norte do Paraná; e Macedo (2014), com docentes de uma universidade pública federal do nordeste brasileiro. Nesse mesmo levantamento, em um estudo a respeito dos imaginários sobre o trabalho, a velhice e a aposentadoria, Moreira (2011) ressalta que a ideia de pensar o trabalho como uma inscrição psíquica de sentido é interessante, mas não se pode esquecer que

o trabalho remunerado é essencial para garantir a sobrevivência (p. 544). Resultados semelhantes foram encontrados na pesquisa com executivos do Brasil e Nova Zelândia: França e Vaughan (2008) identificaram que os executivos elegeram os salários e benefícios do cargo, como a perda mais importante na transição para a aposentadoria.

Nessa perspectiva, as narrativas dos participantes desta tese apontaram como motivo de permanência no trabalho ora as perdas financeiras, que a condição de aposentado poderá trazer, ora os ganhos com a manutenção da vinculação profissional com a UFPA, adiando a aposentadoria. Na análise dessas narrativas, o receio de **perdas** financeiras se associava às penalizações decorrentes da política de previdência social no Brasil e a expectativa de **ganhos** financeiros com a política de carreira docente, a ser detalhada adiante.

Com relação às **perdas financeiras** com a aposentadoria, importante registrar que nessa condição, além da perda do abono de permanência, a lei prevê contribuição previdenciária aos aposentados, o que representa redução concreta no salário – variável com o ano de ingresso, tempo de contribuição e localização na carreira – e um impacto sobre o orçamento doméstico. Como exemplo, a narrativa da professora Paula ilustra o prejuízo financeiro no salário, com a aposentadoria, o que pode diminuir o padrão e qualidade de vida já conquistada:

O segundo motivo, não menos importante, é o motivo financeiro. Não tenho título nenhum, e com o salário-base não dá pra eu me aposentar, mesmo com a integral. Agora, por exemplo, eu tenho aquela ajuda de custo que a gente recebe por ficar... Abono de permanência. Eu já ia dizer “auxílio permanência”, mas não deixa de ser, né? Então, essa parte financeira, também, me faz ficar. O que vai ser de mim, financeiramente? Também, penso nisso, porque o que eu ganho hoje não dá pra fazer uma economia [...] porque a pouca economia que eu tinha, eu precisei gastar com a minha doença. (Profa. Paula).

Com a aposentadoria, a professora Paula avalia a possibilidade da perda do abono de permanência como um significativo prejuízo financeiro. Provavelmente, por possuir apenas a graduação, o que lhe rende um vencimento baixo, se comparado aos de maiores titulações acadêmicas, ela tem forte motivo para assinalar o incentivo financeiro como preditor de decisão para adiar a aposentadoria. Mas esse motivo foi mencionado, também, por docentes com titulação de doutor, da classe de Associado, penúltima classe da carreira, como relata o professor Ruy:

A primeira [razão] é econômica. Se não fosse a situação econômica eu acho que já teria me aposentado. (Ruy)

Estudos têm mostrado que o abono de permanência tem certo peso na decisão a ser tomada por servidores públicos no momento em que pensam em se aposentar, como evidenciou o estudo de Macedo (2014, p. 171) realizado com 283 docentes e técnicos de uma universidade federal. Ao combinar o incentivo financeiro com autonomia, o referido estudo aponta que o não recebimento do abono de permanência reduziria em 70% a chance de adiamento da aposentadoria. Tais resultados são aproximados aos descritos no estudo de Schettini, Pires e Santos (2018, p. 26), no qual muitos servidores públicos continuam trabalhando, sem requerer a aposentadoria, por causa do recebimento do abono de permanência.

Para compreender a relação entre **ganhos financeiros** com a permanência dos participantes no trabalho e a carreira docente, é importante entender alguns aspectos da Carreira do Magistério Superior, a ser apresentada progressivamente, à medida que a análise em curso assim o requerer.

A Carreira de Magistério Superior é composta por cargos de nível superior, de provimento efetivo de Professor do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, o PUCRCE (Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos para o pessoal docente e para os servidores técnicos e administrativos). A partir de 1º de março de 2013, a Carreira do Magistério Superior do PUCRCE passa a pertencer ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, sobre o qual dispõe a Lei nº 12.772 de dezembro de 2012.

De acordo com a Lei nº 12.772/2012, Artigo 12, § 1º, o desenvolvimento na Carreira de Magistério Superior ocorrerá mediante progressão funcional e promoção. A promoção na carreira é a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente, e a progressão na carreira é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe.

Algumas narrativas dos participantes da pesquisa sinalizam o desejo ou clara intenção de permanecer no trabalho para alcançar titulação mais alta, o que implica, conseqüentemente, em maiores vencimentos. Dentre as razões para não se aposentar, a professora Malu foi taxativa:

Tenho aspirações de chegar a Professor Associado, ainda este ano. (Profa. Malu).

A classe de Professor Associado, criada pela Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006 (BRASIL, 2006),⁶⁹ foi uma conquista do movimento docente⁷⁰, alcançada após uma greve de 106 dias da categoria⁷¹, de setembro a dezembro de 2005, a segunda da categoria realizada no Governo Lula. À época, a carreira docente do magistério superior federal contava com as classes de Auxiliar, Assistente, Adjunto e Titular, sendo as três primeiras com os níveis 1, 2, 3 e 4, e a última com um único nível. Alocada entre as classes de Adjunto e Titular, como mostra o Quadro 17, a classe de Professor Associado, também, foi criada com quatro níveis e com exigência do título de doutor como um dos requisitos mínimos para ingresso.

Atualmente, a promoção para a classe de Professor Associado está prevista na Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, com atualização do texto na Lei nº 12.863, de 24 de setembro de 2013, como segue:

Art. 12. O desenvolvimento na Carreira de Magistério Superior ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

.....
 § 3º A promoção ocorrerá observados 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, as seguintes condições:

.....
 III - para a Classe de Professor Associado:

- a) possuir o título de doutor; e
- b) ser aprovado em processo de avaliação de desempenho;

Para Monte (2015), a criação da nova classe não significou, à época, ganhos reais para os docentes da carreira do magistério superior federal, uma vez que na prática houve uma diluição do percentual de reajuste de 21,4% que incidia sobre o vencimento, ao acessar a classe de Titular. “Ao inserir a classe de Associado, o percentual de reajuste do vencimento básico do nível 4 do Associado para a classe de Titular reduziu para 5,4%. Os 16% restantes foram distribuídos entre os níveis do Associado. O ganho real foi insignificante.” (p. 200).

Esse quadro mudou. Em 2017, por ocasião da entrevista para a produção de dados desta tese, o acesso à Classe D, com a denominação de Professor Associado, teria uma

⁶⁹ O PL n. 6.368/05 foi apresentado pelo executivo no corpo da MP nº 295, de 29 de maio de 2006, e aprovado pela Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, na qual se criou a classe de Associado e se ampliou os percentuais de retribuição pela titulação ao vencimento básico.

⁷⁰ <http://andes-ufsc.org.br/historico-das-greves-do-andes-sn/>

⁷¹ A pauta de reivindicações da greve incluía: valorização do trabalho docente e em defesa da Universidade Pública, Gratuita, Autônoma, Democrática, Laica e de Qualidade Socialmente Referenciada, contra a mercantilização da educação e pelo aumento da dotação orçamentária para as IFES; reajuste de 18% como parte de recomposição salarial; incorporação da GED, com equiparação pelos seus valores mais altos e da GAE, com paridade e isonomia; retomada dos anuênios; abertura imediata da discussão em torno da carreira única para os docentes das IFE, envolvendo o MEC, o ANDES-SN e o SINASEFE; realização de concursos públicos para reposição de todas as vagas nas IFES.

vantagem de 22,99% no vencimento básico, de acordo com a tabela de variação percentual remuneratória, constante no anexo III-A, da Lei nº 12.272/2012, e incluída pela Lei nº 13.325/2016 (BRASIL, 2016). Trata-se de um percentual bastante significativo, na verdade o maior, quando comparado às demais classes, provavelmente razão da ponderação feita pelos participantes da pesquisa que não chegaram ao topo da carreira, que ainda desejam fazer tal promoção de modo a incorporar melhores salários aquando da aposentadoria.

Outro motivo para permanência, pautado em incentivos financeiros por meio da promoção na carreira, foi apresentado pelo professor Artur, que faz planos de chegar a Professor Titular:

Ainda tenho objetivos! Quais seriam? Agora em maio, ir pra Associado 3, daqui a dois anos quando eu completo 70 [anos], ir pra Associado 4. E, quem sabe, mais dois anos, com 72, eu não posso ir a [professor] Titular? (Prof. Artur).

Esse docente tem 68 anos e faz planos de progredir na carreira de Professor Associado e de chegar à classe de Professor Titular, o que exigirá sua permanência por pelo menos mais quatro anos na instituição, adiando a aposentadoria. Diferente da variação percentual remuneratória para acesso à classe de Associado, a variação que incide na promoção para Titular é bem menor, com previsão de 10% para agosto de 2019.

Quadro 17 - Variação percentual do vencimento básico por nível, para as jornadas de trabalho de Dedicção Exclusiva, 40 h e 20 h, nas IES - Brasil - 2016.

CLASSE	NÍVEL	VARIÇÃO PERCENTUAL DO VENCIMENTO BÁSICO EM RELAÇÃO AO NÍVEL ANTERIOR			
		2016	Agosto de 2017	Agosto de 2018	Agosto de 2019
TITULAR/ TITULAR-LIVRE	1/U	3,56%	5,99%	8,12%	10,00%
ASSOCIADO / D IV	4	1,76%	2,60%	3,34%	4,00%
	3	1,77%	2,59%	3,33%	4,00%
	2	0,15%	1,53%	2,81%	4,00%
	1	21,90%	22,99%	24,03%	25,00%
ADJUNTO / D III	4	1,00%	2,04%	3,04%	4,00%
	3	1,00%	2,02%	3,02%	4,00%
	2	1,00%	2,00%	3,00%	4,00%
	1	10,00%	8,46%	6,96%	5,50%
ASSISTENTE / D II	2	1,00%	2,34%	3,67%	5,00%
	1	10,00%	8,45%	6,96%	5,50%
AUXILIAR / D I	2	1,00%	2,34%	3,67%	5,00%

	1	-	-	-	-
--	---	---	---	---	---

Fonte: Tabela remuneratória do plano de carreiras e cargos de magistério superior federal - Anexo III-A, da Lei nº. 12.772/2012, incluído pela Lei nº 13.325/2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/Anexos/ANL12772-I%20a%20III-A..htm#anexo3a

A classe E, com a denominação de Professor Titular, a qual se refere o professor Artur, integra a Carreira do Magistério Superior, prevista no Artigo 1º, inciso I do *caput*, e § 2º, inciso V, da Lei nº 12.772/2012 (BRASIL, 2012a). A promoção para professor Titular, está prevista no Artigo 12, § 3º, da mesma lei, e ocorrerá observados o interstício mínimo de 24 meses no último nível da Classe D, e as seguintes condições: a) possuir o título de doutor; b) ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; e c) lograr aprovação de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou defesa de tese acadêmica inédita.

O acesso à classe de Professor Titular por meio de promoção funcional foi outra conquista do movimento docente uma vez que, antes da Lei nº 12.772/2012, a classe de Professor Titular compreendia um novo cargo, cujo acesso não se dava por promoção, mas por meio de concurso público, com a geração de um novo vínculo. Além do docente ter que se submeter a um novo concurso público, o ingresso a um novo cargo, de acordo com a EC 41/2003, exigiria a permanência de, pelo menos, cinco anos naquele novo cargo para fazer jus à aposentadoria integral. (MONTE, 2015). Essa classe de Titular não foi extinta, ela integra, atualmente, outra carreira, a de “Cargo Isolado de provimento efetivo, de nível superior, de Professor Titular-Livre do Magistério Superior”, prevista no Artigo 1º, inciso II, da Lei nº 12.772/2012. (BRASIL, 2012a).

Em minha compreensão, para os participantes da pesquisa que justificam o adiamento da aposentadoria pela espera de progressão e promoção na carreira, seja para Associado, seja para Titular, a permanência no trabalho institucional se traduz não só em ganhos salariais, por meio de avaliação de desempenho ou de obtenção de títulos, mas, também, em valorização do trabalho e *status* profissional.

Dentre aqueles que não identificam a questão financeira como um motivo que contribui para a permanência em atividade estão os professores titulares, que já atingiram o topo da carreira e cujas narrativas sobre as razões para a permanência envolvem: possuir condições físicas; contribuir com a formação de pessoas e com a captação de recursos para a pesquisa; manter a carreira em projeção internacional; manter-se como liderança e referência para os mais jovens; continuar a busca de inovação nas formas de ensinar.

Ao justificar a manutenção do vínculo empregatício pelo viés financeiro, houve quem detalhasse tal opção. Foi o caso da professora Ranna:

Não tenho dúvidas que a financeira interfere, porque eu quero ter uma vida mais tranquila na minha velhice. Eu quero ter dinheiro pra comprar os meus livros e meus remédios e (risos) viajar. (Profa. Ranna).

A professora em questão sinaliza, indiretamente, os ganhos com a futura promoção na carreira ao mencionar os planos para a inevitável aposentadoria, com uma velhice financeiramente tranquila, não só para comprar os remédios indispensáveis, mas com possibilidades de comprar livros e viajar. Para isso, necessitará de um melhor rendimento que há de vir com a permanência no trabalho e com o doutorado, atualmente em curso, o que irá ensejar, no futuro, o desenvolvimento da sua carreira docente.

O Quadro 18 reúne algumas variáveis do perfil do docente combinadas aos motivos com dimensão financeira para permanência em atividades na instituição.

Quadro 18 - Motivos com dimensão financeira para a permanência em atividades na UFPA (*campus* Belém), por variáveis do perfil do docente.

Docentes	Situação Conjugual	Titulação	Classe na Carreira	Renda bruta	Moradores na Residência	Motivo
Paula	Divorciada	Graduação	Adjunto	< 10 SM	3	Abono de Permanência
Vany	Divorciada	Mestrado	Adjunto	10 a 15 SM	2	Abono de Permanência
Ruy	Casado	Doutorado	Associado	15 a 20 SM	3	Abono de Permanência
Virna	Solteira	Doutorado	Associado	15 a 20 SM	2	Abono de Permanência
Ranna	Divorciada	Mestrado	Adjunto	< 10 SM	1	Carreira
Malu	Casada	Doutorado	Adjunto	15 a 20 SM	3	Carreira
Artur	Casado	Doutorado	Associado	> 20 SM	2	Carreira

Fonte: Elaboração da autora.

Com relação aos ganhos financeiros com a promoção na carreira, ficou explícito nas narrativas que o professor Arthur pretende chegar à classe de titular, a professora Malu vislumbra chegar à classe de Associado e a professora Ranna tenciona obter a Retribuição por Titulação (RT) com o título de doutorado em curso, atualmente, o que demonstra que tais docentes não só estão em plena atividade como sentem-se úteis e desejam usufruir melhores salários decorrentes da promoção na carreira, *status*, prestígio e, talvez, reconhecimento acadêmico.

Na análise dos dados, percebi que os incentivos financeiros por perda de abono de permanência foram apontados tanto por quem ganha menos de 10 salários mínimos e não possui pós-graduação, quanto quem ganha mais de 20 salários mínimos e possui doutorado, não sendo possível estabelecer relação entre o receio de perder o abono de permanência e a titulação e nem com a renda dos participantes. No tocante à classe na carreira, não há nenhum docente da classe de titular que tenha feito menção a incentivos financeiros como motivo de permanência, o que me parece plausível.

Além da política de carreira, na análise das narrativas dos participantes, identifiquei também a relação de ganhos financeiros com o adiamento da aposentadoria por meio de outra política de Governo. Trata-se da política de auxílio saúde, mencionada pela professora Virna.

A aposentadoria vai trazer redução, inclusive, na própria situação do plano de saúde. Eu ainda tenho um plano de saúde subsidiado em parte pelo governo, no caso a GEAP. E se eu me aposentar, aí, realmente eu vou ter mais custos. (Profa. Virna).

A política de auxílio saúde é amparada pelo Decreto nº 4.978, de 3 de fevereiro de 2004 (BRASIL, 2004b) e Portaria Normativa nº 5, de 11 de outubro de 2010 (BRASIL, 2010), que estabelecem e regulamentam o direito ao Auxílio à Saúde Suplementar ao servidor público federal. Tal auxílio é um benefício de natureza indenizatória, concedido pela União, como ressarcimento das despesas com o Plano de Saúde e coparticipação. Esse auxílio, mesmo sendo fixo e, frequentemente, abaixo do valor gasto com o plano de saúde suplementar, trata-se de um ganho indireto usufruído pelo trabalhador.

A professora Virna, no momento da entrevista, demonstrou apreensão com a possibilidade de perder o subsídio concedido pelo governo federal ao auxílio saúde. O que a professora provavelmente desconhece é que essa é uma apreensão sem fundamento, uma vez que os servidores aposentados, também, têm direito ao ressarcimento desse auxílio. O Artigo 1º do Decreto nº 5.010, de 9 de março de 2004, estabelece:

A assistência à saúde do servidor ativo ou inativo e de sua família, de responsabilidade do Poder Executivo da União, de suas autarquias e fundações, será prestada mediante:
I - convênios com entidades fechadas de autogestão, sem fins lucrativos, assegurando-se a gestão participativa; ou
II - contratos, respeitado o disposto na Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.
(NR)

Tal amparo é especificado pela Portaria Normativa nº 5, de 11 de outubro de 2010, que “Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo, inativo, seus dependentes e pensionistas e dá outras providências”.

A apreensão da professora Virna com a possibilidade de perda do auxílio saúde pode contribuir para a postergação de uma fase importante da vida do docente, que é a aposentadoria, e me remete a duas observações: o desconhecimento sobre a política de assistência à saúde por parte do servidor poderia ser minimizado com informações prestadas pela própria instituição ou pelas organizações sindicais; o desconhecimento da docente advém do fato que, historicamente, alguns adicionais ou gratificações poderão não ser incorporados para a aposentadoria, um estratégia do governo para diminuir os gastos com os aposentados e desmontar a paridade nos proventos.

Na análise dos dados, encontrei resultados próximos aos descritos por Bressan (2013), ao identificar as percepções de servidores públicos federais brasileiros (técnicos e docentes universitários) sobre o bem-estar na aposentadoria e como estavam se preparando para esta transição. Os resultados desse estudo de Bressan (2013) sugerem que os fatores negativos para a aposentadoria foram a perda da segurança financeira, das perspectivas de trabalho e da falta de conhecimento prévio do processo de aposentadoria, que juntos são a expressão das dificuldades na transição trabalho-aposentadoria.

4.1.7 “Permaneço porque aqui me qualifico”: crescimento e desenvolvimento pessoal/profissional

Do levantamento realizado entre as publicações brasileiras cujo tema perpassa o trabalho docente na educação superior e a aposentadoria, o estudo de Silva (2014) foi o único que trouxe para discussão a análise do crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional como um vínculo que docentes estabelecem com a instituição em fase de pré-aposentadoria. Eu, também, propus-me a enveredar por essa análise. Esse crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional se expressa, no referido estudo, por meio de condições proporcionadas pela instituição para os servidores se qualificarem, com incentivos à participação em atividades que lhe permitam desenvolver-se profissionalmente.

Dentre os motivos para adiar a aposentadoria no presente estudo, alguns dos docentes participantes da pesquisa expressaram a permanência na universidade como uma oportunidade para qualificação e aperfeiçoamento, crescimento e desenvolvimento pessoal e

profissional, ressaltando que a aposentadoria os afastaria, institucionalmente, da área em que atuam.

A segunda [razão] é profissional, mesmo: é poder estar acompanhando as coisas da minha área. Se eu me aposentar, provavelmente, irei me afastar.... É pela atualização profissional. (Prof. Ruy).

Primeiro, o trabalho não é só uma forma de remuneração, [...] aqui eu aprendo. (Profa. Virna).

É a motivação do estudo, do conhecimento. (Profa. Ranna).

Na visão desses permanentes, além da universidade ser um *locus* privilegiado de formação contínua de docentes universitários é, ainda, um espaço qualificado para projetá-los no cenário local, nacional e internacional. É o caso do argumento do professor Caio.

E o que você produz num lugar como o nosso – que é uma periferia distante do centro de produção de conhecimento – passa a ser visível. E então você começa a fazer cooperações nacionais e internacionais. (Prof. Caio).

É interessante constatar que à exceção da professora Ranna todos os participantes que mencionaram a “atualização profissional” como razão para a permanência na instituição possuem doutorado, sendo dois deles docentes de Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* na UFPA. Dessa justificativa para a permanência, alguém poderia formular dois questionamentos: a) por que esses docentes expressam um desejo de se manter em formação se já possuem a mais alta titulação acadêmica?; b) por que a necessidade de permanecer no espaço institucional para se manter atualizado, se a rede mundial de computadores é um canal privilegiado de acesso à (in)formação, que permite acesso da própria residência?

Como argumento ao primeiro questionamento, entendo que a formação almejada pelos participantes, mesmo após reconhecida a mais alta certificação acadêmica, compreende o que se designou como formação continuada. Para a Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação (ANFOPE, p. 35):

A formação continuada [...] trata da continuidade da formação profissional, proporcionando novas reflexões sobre a ação profissional e novos meios para desenvolver o trabalho pedagógico. Assim, considera-se a formação continuada como um processo de construção permanente do conhecimento e desenvolvimento profissional, a partir da formação inicial e vista como uma proposta mais ampla, de hominização, na qual o homem integral, *omnilateral*, produzindo-se a si mesmo, também se produz em interação com o coletivo.

Para Sousa Júnior (2009), o conceito de *Omnilateralidade*, em Marx,⁷² muito utilizado para reflexão sobre a educação, é compreendido como uma ruptura ampla e radical com o homem limitado da sociedade capitalista. Assim, a formação humana *omnilateral* é oposta à formação unilateral provocada pelo trabalho alienado e pela divisão social do trabalho – já explorados conceitualmente na introdução desta tese –, por isso considerada como um dos elementos de articulação entre trabalho e formação humana e de superação da sociedade de classes.

Para justificar a necessidade de continuidade da formação a profissionais docentes, Nunes (2000, p. 41) argumenta que a rapidez da transformação do conhecimento científico, sua história, volume e complexidade acabam por deixar lacunas na formação do próprio docente, obrigando-o a formação contínua para manterem-se atualizados. Em estudo da produção teórica de pesquisadores nacionais e internacionais e da legislação sobre a formação contínua de docentes da educação básica no Brasil, Nunes (2000) chega à conclusão que a profissão docente foi considerada na década de 1990 “[...] uma das profissões que mais exige a continuidade do processo formativo, na busca do pleno desenvolvimento pessoal e profissional do professor”. (p. 7). Ainda que o referido estudo tenha se voltado à formação contínua de docentes da educação básica, tal conclusão pode se adequar aos docentes da educação superior e aos tempos atuais, considerando que a autora se baseou no entendimento de que o conhecimento “[...] não está pronto, acabado, não é a-histórico e está em processo permanente de construção, reconstrução, desconstrução, expandindo-se e desenvolvendo-se quando (com) partilhado socialmente.” (p. 40). Neste sentido, os docentes desta investigação têm clareza de que o investimento pessoal e/ou institucional à sua formação contínua é vital para manter/expandir a qualidade do trabalho que já desenvolvem e que, por ora, não desejam se afastar dele.

No tocante ao segundo questionamento - por que a necessidade de permanecer no espaço institucional para se manter atualizado, se a rede mundial de computadores é um canal privilegiado de acesso à (in)formação, que permite acesso da própria residência? – é importante considerar duas questões: a primeira é que o desenvolvimento profissional, também, se produz em interação com o coletivo, como indicado pela ANFOPE (1998), o que requer o espaço físico institucional como um privilegiado espaço formativo. A segunda é que,

⁷² A *Omnilateralidade* não foi um conceito precisamente definido por Marx, mas em sua obra há indicações para que seja compreendido como uma ruptura com o homem limitado da sociedade capitalista, como em “Manuscritos Econômicos-Filosóficos”, de 1844, e “Grundrisse” de 1941, publicação póstuma. (SOUSA JÚNIOR, 2009).

ainda que se fizesse a opção de se obter (in)formação pela *internet*, é possível que o sentido de buscar conhecimentos só se complete com a socialização desses conhecimentos em um espaço físico e não somente virtual.

4.1.8 “Meus amigos são esses. Aqui é minha segunda casa”: vínculos pessoais

O tema traduz as relações interpessoais com os membros que integram a universidade, sejam eles docentes, técnicos ou estudantes. Todas as referências ao receio de redução da rede de relações sociais, às interações e contatos com pessoas da UFPA e de outras instituições foram reunidas neste tema.

Desde a concepção do projeto de pesquisa que resultou no desenvolvimento desta tese, acreditava que os vínculos com a instituição e com as pessoas teriam destaque entre os motivos para o adiamento da aposentadoria, afinal, 30 anos ou mais de trabalho em uma instituição julgo ser tempo suficiente e propício para desenvolver vínculos de amizades e boas relações interpessoais. No entanto, contrariando minha suposição inicial, dentre os participantes do presente estudo apenas as professoras Paula, Livia e Vany mencionaram a importância dos vínculos pessoais nessa trajetória profissional, ainda assim, não de forma direta, relacionando-os a um dos motivos de permanência na UFPA. Ao conjecturar sobre a possibilidade de se aposentar, a professora Paula parecia desabafar:

Primeiro, [me vejo] sem rumo, porque no meu subconsciente o meu rumo já é esse. Segundo: [aposentada] eu me vejo só, porque meus amigos são esses, a minha segunda casa, é com eles que eu divido tudo. Meus companheiros de trabalho que viraram bons amigos. (Profa. Paula).

A professora em questão mora apenas com a mãe e o filho e, embora tenha mencionado o incentivo financeiro como motivo de permanência, dá grande importância aos vínculos afetivos na instituição, daí porque vê-se sem rumo após a aposentadoria, pois tem a universidade como extensão da sua casa e seus pares como “bons amigos”. Esse sentimento expresso na narrativa se assemelha aos descritos por Varela (2013), em um estudo com docentes de uma instituição federal de ensino brasileira, no qual buscou compreender o significado do trabalho e da aposentadoria. A autora constatou nas vozes dos docentes “sentimentos de nostalgia em deixar a instituição, na qual se dedicou por tantos anos.” (p. 99), cujo rompimento das relações sociais seria decorrente do processo de aposentadoria.

O medo da perda dos vínculos sociais proporcionados pelo trabalho é considerado por pesquisadores um sentimento expresso por trabalhadores que se encontram às proximidades

da aposentadoria. Barbosa e Traesel (2013, p. 215), em estudo sobre as repercussões da proximidade da aposentadoria entre trabalhadores de diferentes áreas, incluindo docentes, afirmam que: “A fase da transição da vida laboral para a aposentadoria envolve lutos pertinentes à trajetória profissional do sujeito, como a perda do ‘status’, crise na identidade profissional, **diminuição das relações sociais e dos vínculos afetivos.**” (grifo meu)

Outra referência ao tema em análise foi feita pela professora Lívia, que não o tratou com sentimento de perda, como a professora Paula, mas atribuiu-lhe igual importância, como ilustrado pela sua narrativa:

Eu acho que a fase 3 [última fase da carreira] tem as suas vantagens, no sentido de que você acumulou muita experiência e conhecimento. Conhecimento da instituição, conhecimento dentro da tua área, relações com outras pessoas, seja na própria instituição ou de outras instituições. E isso te traz, também, muito mais conhecimento, não só em termos do trabalho em si, de como as coisas funcionam, mas até a própria relação pessoal no trabalho em si. Eu acho que isso é muito interessante. (Profa. Lívia).

Ao comparar a fase final da carreira com sua fase inicial, a professora Lívia destaca a fase atual da carreira em função do conhecimento acadêmico e da importância das relações pessoais no trabalho, qualificando tais relações com atributos como “vantagem” e “muito interessante”. A entrevistada vê nos vínculos pessoais uma fonte especial de conhecimentos sobre a área de formação em que atua, sobre o funcionamento da instituição e sobre relacionamento com pessoas.

A professora Vany, no momento em que menciona sua sobrecarga de trabalho, faz menção à sua vinculação com os seus alunos:

Como eu tenho muita afinidade com os alunos, eles me procuram demais, pra tudo, pra resolver orientação, pra conversar, TCC. (Profa Vany).

A menção positiva aos vínculos pessoais no trabalho, vinda de apenas três docentes, me deixa de certa forma inquieta, pois pode ser sinalizador de que algo não vai bem nas relações pessoais, no coletivo de docentes. Por que houve tão pouca menção dos docentes entrevistados aos vínculos pessoais construídas na UFPA? Uma conjectura sobre esse cenário diz respeito ao fato que o *locus* de trabalho desses professores (universidade), por ser plural, é permeado por diferentes concepções de mundo e sociedade, o que o torna um local político em que as posições defendidas são intensamente debatidas, polarizadas, contestadas,

constituindo-se em um palco de disputas ideológicas e de poder, contribuindo para o distanciamento afetivo e social entre os pares.

Uma possível leitura para a secundarização aos vínculos pessoais no trabalho pode se dar à luz dos estudos de Apple (1989) sobre intensificação do trabalho. Nesse processo, o autor ressalta que as relações pessoais tendem a ser redefinidas em função das necessidades do processo de trabalho.

A secundarização das referências dos participantes aos vínculos pessoais parece ser a expressão de laços são cada vez mais frouxos e os vínculos menos densos, no dizer de Sennet (2006) ou patologias da solidão, fragilização do coletivo, esgarçamento do tecido social no trabalho, no dizer de Dejours (2012). Esse fenômeno merece ser investigado em estudos posteriores, pela importância que as relações interpessoais positivas possuem para o trabalho, em especial em uma universidade, cuja natureza da atividade pressupõe trabalho coletivo, cooperação e exige relações interpessoais respeitadas e fraternas permanentes dos docentes com outros docentes, com técnicos e com discentes. Dejours (2011, p. 92), quando investiga a psicodinâmica do trabalho, ressalta que “o trabalho é conduzido pelas relações intersubjetivas entre as pessoas”, daí porque os vínculos pessoais cordiais entre os docentes contribuem para o alcance da missão intelectual universitária.

A secundarização de referências aos vínculos pessoais como motivo de permanência no trabalho contraria em parte a suposição formulada na introdução desta tese – de que os **vínculos** com a instituição e **com as pessoas** teriam significativa expressão entre os motivos que influenciam a decisão pelo adiamento da aposentadoria – em vez de as referências relações interpessoais e a vínculos afetivos destacarem-se positivamente, por contradição, acabaram por se destacar negativamente, por meio da menção a conflitos nas relações pessoais entre os docentes, dispersos em outras narrativas. No entanto, embora um tema quase ausente, as referências feitas pelas docentes Paula, Lívia e Vany me dão um certo alento, considerando os relatos de outros permanentes, dos quais apresento aqui dois excertos, como exemplo:

Situações conflituosas, recorrentes aqui na UFPA, é uma coisa muito corriqueira entre os professores e entre os professores e alunos. Eu estou aqui há 37 anos, eu fui diretor [...] segurei muito pepino, vi muita confusão, vi muito conflitos, os mais absurdos. E é uma guerra de egos. Egóicos, como eu chamo. Conflitos egóicos e que eu não me envolvo. (Prof. Ruy).

Os conflitos existentes entre os docentes dessa unidade acadêmica na UFPA, na avaliação do entrevistado, são conflitos de egos e recorrentes, o que pode estar associado a

prestígio, tradições, disputas políticas e lideranças. É possível que os conflitos aos quais o professor Ruy se refere resultem, ainda, de um individualismo crescente, de personalismos ou de vaidades, bem como de disputa pelo espaço político, afinal, o poder estabelecido e conquistado pode ser um mecanismo de manutenção de privilégios e consagração acadêmica. De acordo com Diniz-Pereira (2015, p. 128), o individualismo vem sendo construído historicamente e socialmente como uma das marcas mais fortes e mais resistentes da identidade docente, constituindo-se em apenas uma entre as várias barreiras ao trabalho colaborativo.

Os conflitos identificados em outra unidade acadêmica do *locus* do estudo foram relacionados à disputa por espaço (científico? administrativo? político?) e poder, como relata a professora Vany:

Existe uma disputa muito grande. No momento que eu entrei [...] a gente se uniu e uniu esforços pra crescer. Hoje, eu estou vendo uma nova constituição de professores, onde há uma disputa muito grande, uma disputa de poder, disputa de espaço e isso não me agrada, porque eu acho que a gente cresce na união, a desunião não traz crescimento, e eu estou tendo dificuldade de ver isso, assim, como uma coisa boa pra gente. Não tenho gostado. Inclusive, no ano passado... ao participar de uma comissão eleitoral pra a qual fui indicada, foi muito desgastante, não só o processo eleitoral foi desgastante, como a minha participação dentro desse processo me desgastou demais. E eu saí muito... assim, pensando realmente nisso: “o que é que eu estou fazendo aqui? (Profa. Vany).

O relato da professora Vany identifica outro tipo de conflito, onde a disputa por espaço e por poder são os geradores desse conflito, para ela desagradável, resulta em desunião, não sendo útil à instituição. As relações de poder estabelecidas são tão acirradas que além de gerar conflitos, às vezes irreconciliáveis, gera estresse e esgotamento, prejudicando a saúde do docente. Independente da origem do conflito nas relações interpessoais, o certo é que pode propiciar afastamento entre os pares, barreira a qualquer trabalho colaborativo e ser gerador de sofrimento.

O estudo realizado por Fleury (2013), com docentes da Universidade Federal de Goiás, buscou identificar elementos que causam vivências de prazer e sofrimento de docentes em contexto de trabalho. Concluiu a autora que o desgaste advindo das situações de conflito nas relações interpessoais gera sofrimento no trabalho. Eis, novamente, o sofrimento presente na psicodinâmica do trabalho, sobre o qual alerta Dejours (2011), referido no início desta seção.

Macedo, Bendassolli e Torres (2019, p. 55) afirmam que os estudos “revelam que a maioria das pessoas trabalharia mesmo que não houvesse necessidade econômica, ressaltando

que essa atividade preenche outras funções.” Na mesma linha interpretativa, Moreira (2011, p. 544) ressalta que “[...] a continuidade do trabalho não se deve a problemas econômicos, mas a satisfação pessoal, crescimento e aprendizagem, além do sentimento de liberdade, inserção e contribuição social proporcionadas pelo trabalho”, ou seja, a decisão pela permanência no trabalho parece ter uma grande relação com o significado e sentido do trabalho, análise também, confirmada por esta tese.

Os motivos que vinculam a aspectos negativos à decisão de docentes permanecerem no trabalho sem requerer a aposentadoria são compreensíveis, haja vista a situação social do aposentado no Brasil, de uma maneira geral, não lhe ser muito favorável, não apenas com relação à perda de direitos previdenciários, como já apontado na seção 3 desta tese. Estudos apontam que os aposentados são desrespeitados nos seus direitos previstos em lei e desrespeitados moralmente por familiares, geralmente, mais jovens; não são valorizados publicamente pelo trabalho outrora realizado; são pouco lembrados por sua experiência; e perdem de alguma forma o *status* social. (MENDES, 2005; SANTOS, 1990). Em síntese, a opção pela aposentadoria pode resultar, a princípio, em desvantagens que envolvem desvalorização e marginalização. Ainda que a situação do docente universitário aposentado não se enquadre em todo esse cenário negativo, a vinculação da aposentadoria com a velhice, as limitações reais e imaginárias decorrentes dela poderão influenciar a decisão por aposentar-se, em tempo hábil ou não. Um exemplo da situação do idoso – seja do Brasil ou de outro país capitalista – pode ser ilustrado quando Ecléa Bosi conclui sobre o que é ser velho na sociedade capitalista opressora:

É sobreviver. Sem projeto, impedido de lembrar e ensinar, sofrendo as adversidades de um corpo que se desagrega à medida que a memória vai-se tornando cada vez mais viva, a velhice, que não existe para si, mas somente para o outro. E este outro é um opressor. (BOSI, 1994, p.18-19).

A conclusão da autora sobre a desvalorização do idoso na sociedade brasileira contemporânea vai ao encontro da formulação trazida por Rodrigues *et al.* (2005, p. 54), ao afirmarem que:

No modo de produção capitalista, que idolatra a produção e aliena o trabalhador do processo de produção, a aposentadoria é frequentemente vivenciada como a perda do próprio sentido da vida, uma espécie de morte social. Ao se valorizar apenas aqueles que produzem, deprecia-se o sujeito aposentado.

A valorização do trabalho por fazer parte da nossa cultura, vinculada ou não ao modo de produção capitalista, o coloca, de acordo com Moreira (2011), como central na vida das pessoas, cuja convicção é de que ele tem que se estender, se possível, até próximo da morte do trabalhador. Talvez, aproveitando-se dessa convicção, alguns países, dentre eles Portugal, vinculam o aumento da expectativa de vida à idade para a aposentadoria, a cada ano mais elevada.

O que se desenhou nesta seção foi uma tentativa de compreender os motivos que contribuem para a decisão de permanência de docentes da UFPA no trabalho institucional. Às respostas à questão que abriu esta seção – Quais as razões para adiar a aposentadoria e permanecer no trabalho institucional? – parecem resultar de uma conjugação de elementos que envolvem reconhecimento do trabalho; vitalidade e saúde; gosto e satisfação com a profissão; vínculo por identificação e pertencimento; participação, contribuição e cooperação com a instituição e com a formação de pessoas; incentivos financeiros; crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional; vínculos pessoais. Alguns dos temas se apresentaram com muito menos ênfase que outros, mas não menos importantes ao estudo.

A identificação e pertencimento à instituição se expressou como importante motivo de permanência no grupo investigado, ora pelos permanentes se sentirem motivados, ora por se sentirem gratificados, ora por ressaltarem o orgulho de pertencer à instituição. No entanto, o vínculo com as pessoas na instituição, por meio de relações sociais, foi secundarizado, levando-me a fazer a seguinte reflexão, que merece ser aprofundada futuramente: por que os vínculos pessoais entre os docentes na UFPA estão secundarizados ou frouxos?

O incentivo financeiro, referido nas narrativas de alguns participantes como um dos motivos que contribui para a permanência em atividades na instituição, se apresenta neste estudo, justificado pela contribuição previdenciária que incidirá na aposentadoria com conseqüente perda do abono de permanência, e pela possibilidade de ganhos remuneratórios com a promoção na carreira por meio de titulação ou de avaliação de desempenho.

O reconhecimento se apresentou como importante motivo que influencia a decisão de permanência, influência essa que me permite estabelecer aproximação com o estudo de Barros (2016), cuja compreensão do desligamento com a aposentadoria pressupõe a exclusão do lugar que lhes permite existir socialmente e que, além de recursos financeiros, lhes proporciona valorização, visibilidade, enfim, reconhecimento. Com a mesma ênfase que mencionaram o reconhecimento, alguns participantes mencionaram a falta dele como um fenômeno preocupante, considerando as contribuições formuladas por Dejours (2011) e

Honneth (2003) sobre a relação da ausência de reconhecimento com o sofrimento e a doença mental ou, o inverso, entre o reconhecimento e a prevenção de doenças.

Pude observar que o processo saúde-doença, mencionado por alguns participantes, atravessa três dos temas identificados neste estudo como motivos para permanência, quais sejam: reconhecimento; vitalidade e saúde; gosto e satisfação com o trabalho. Confirmando alguns estudos realizados com docentes brasileiros, a vitalidade e saúde se constituem em importante motivo para a decisão de permanência no trabalho ou aposentadoria, sustentado na ideia de que o trabalho mantém a saúde ou, ainda, no receio de que a aposentadoria poderá levar ao adoecimento. Essa última compreensão, que vincula a aposentadoria à possível perda de saúde, felizmente, não é consenso, haja vista que vários permanentes apontaram, de forma positiva, as atividades que pretendem desenvolver após o desligamento.

A análise das narrativas dos participantes trouxe indícios que me levam a afirmar que trabalho é tão central na vida dessas pessoas que muitos expressaram a intenção de permanecer em atividade até serem desligados compulsoriamente ou, ainda, aposentar-se e continuarem com o trabalho, voluntário ou não, opção essa que não avalia a possibilidade de construir outros sentidos para a vida fora do mundo do trabalho, longe da intensificação identificada nas narrativas de alguns participantes e com mais tempo livre.

Após análise dos temas identificados como motivos que contribuíram para os docentes manterem-se em atividade laboral sem se aposentarem, em formato muito aproximado à pesquisa de campo na UFPA, na seção seguinte apresento os resultados da incursão da pesquisa de campo realizada no mesmo ano, cujas participantes são professoras da ULisboa.

5 A PERMANÊNCIA DE DOCENTES NO TRABALHO APÓS DIREITO À APOSENTAÇÃO: UM ESTUDO NA UNIVERSIDADE DE LISBOA (PORTUGAL)⁷³

Assim como no Brasil, a permanência do trabalhador aposentado no trabalho tem sido uma realidade em contextos profissionais portugueses, assim como em diversos países, onde a manutenção e sobrevivência da vida se sobressaem quando a aposentadoria se avizinha, o que impõe ao trabalhador não se afastar, pelo menos por mais algum tempo, do espaço produtivo, em razão de alguma compensação.

Esta seção traz os resultados da investigação realizada na ULisboa, que teve como objeto de estudo o trabalho de docentes universitários aposentados e aqueles que já lograram o direito a tal, mas permanecem em atividade profissional na instituição. Essa permanência tem se dado sob qual razão? Trago a análise dos dados da pesquisa de campo realizada em Portugal, em 2017, na ULisboa, com a participação de quatro professoras universitárias que continuam a trabalhar na instituição, sendo três aposentadas e uma com direito adquirido para tal, como forma de analisar os motivos que envolvem a permanência no trabalho docente de forma ativa e produtiva.

5.1 TRABALHO DOCENTE E APOSENTADORIA: MOTIVOS PARA A PERMANÊNCIA NA INSTITUIÇÃO

Ao questionar as participantes portuguesas sobre os motivos que as fazem permanecer em atividade laboral, duas razões foram unanimidades: o gosto com a profissão, que demonstra satisfação pela atividade que desenvolvem, a tal ponto que continuam trabalhando na mesma instituição, unidade e função anteriormente lotada, mesmo na condição de aposentadas ou já logrando o direito a ela; e o sentimento de que ainda são física e intelectualmente capazes. Outros motivos para permanência no trabalho elencadas pelas participantes foram: a possibilidade de conjugar atividades laborais – agora, com menos esforço – com outras atividades antes adiadas, dentre elas o lazer e outras atividades de caráter pessoal; a possibilidade de trabalhar em tempo reduzido (menos trabalho);

⁷³ Em coautoria com Maria João Mogarro e Cely Socorro Costa Nunes, este texto foi publicado, com algumas modificações, em forma de artigo pela revista Trabalho & Educação. v.27, n.2, p.165-182, maio-ago. 2018. (ISSN 1516-9537). Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9769>

incapacidade de ficar quieta; não conseguir viver sem o trabalho; não se identificar com outra atividade laboral que não seja a docência; contribuição com os novos docentes na área de conhecimento em que atuavam; liberdade de decisão e possibilidade de escolha no trabalho.

As narrativas expressas pelos participantes da pesquisa como motivos de permanência foram organizadas por 7 temas, descritos e analisados na presente seção. Os temas não resultaram de quantidade de vezes em que o evento foi mencionado e sim da pertinência que eles apresentaram ao objeto de estudo, quando analisava as narrativas docentes provenientes das entrevistas. Assim, os temas identificados foram: a) vitalidade e saúde; b) gosto e satisfação; c) incentivo financeiro; d) participação, contribuição e cooperação; e) tempo livre; f) autonomia e liberdade; g) permanência sem vínculo precário no trabalho.

5.1.1 “Trabalho porque tenho capacidade física e intelectual”: vitalidade e saúde

A qualidade da saúde alcançada/mantida na fase de carreira docente é acionada quando as professoras universitárias justificam a permanência na atividade docente. Na condição de já aposentadas ou a logrado o direito a tal, as professoras, com idades entre 67 e 79 anos, julgaram-se física e intelectualmente capazes para continuar a desenvolver as atividades relativas à natureza do trabalho docente, embora não tenha me ocorrido perguntar se com a mesma intensidade e ritmo. Ao narrarem a chegada a fase final na carreira docente, admitidas por elas como bem-sucedida, sentimentos como perda (afetiva e financeira, por exemplo) e incapacidade para o trabalho não se fazem presentes. Os excertos das narrativas aqui trazidas revelam os sentimentos expressos nas narrativas.

Intelectualmente, não me sinto nada diminuída. Curiosamente, pode ser que esteja, mas não me dou conta, o que é bom para mim. Intelectualmente, eu considero-me muito ativa (Profa. Flamboyant).

Fisicamente, sinto-me... felizmente, não tenho problemas [...]. Não tenho sintomas de doenças. Sinto-me intelectualmente capaz. [...] A pessoa se sente bem, vai se aposentar em nome de quê? (Profa. Lavanda)

A avaliação que fazem do bem-estar de suas capacidades retarda o processo de desligamento definitivo destas professoras com o mundo profissional, pois revela que ainda se sentem em plenas condições para trabalhar, embora reconheçam que pelo avançar da idade tais capacidades podem ser alteradas no transcurso da vida. Na análise de Marques *et al.* (2016), a elevada esperança de vida em saúde da população de Portugal permite se ter cidadãos ativos por muito mais tempo no mundo do trabalho, fato que não seria muito

diferente para estas profissionais, daí porque a professora Lavanda pondera que, enquanto se sentir capaz, não há razões para se afastar definitivamente do trabalho.

Para a professora Lavanda, a perspectiva de alongar ao máximo o tempo final da carreira docente, muito provavelmente, derivará no ingresso na aposentadoria pelo ato do jubilamento que, de forma compulsiva⁷⁴, a impedirá definitivamente de exercer a função pública, salvo por exceção e ato legal, contudo, nada a impede de permanecer na condição de trabalho precário, como as demais participantes da pesquisas e tantos outros docentes universitários aposentados o fazem.

Embora sentindo-se física e intelectualmente capaz, a professora Margarida admite que algumas dificuldades ou limitações chegam juntamente com a fase final da carreira profissional. Mas ela não se referia às limitações de saúde e sim as de natureza tecnológica, como mostra a narrativa a seguir.

Temos que ser realistas acerca do nosso ciclo de vida: envelhecemos, e por mais voltas que tentemos dar, há certas inovações que vão se tornando mais difíceis para os mais velhos. Isso pra mim é muito evidente. (Profa. Margarida).

Como não faz parte de uma geração que já nasceu na era digital, o pouco (não) domínio das tecnologias da informação e comunicação (TIC) se constitui para esta professora em uma limitação no trabalho, atualmente regido por diferentes e sofisticados meios tecnológicos. Contudo, adaptar-se a esta nova demanda tem sido um grande desafio para ela como forma de manter a qualidade de sua produtividade.

5.1.2 “Eu gosto de ser professora”: gosto e satisfação

Dentre os motivos que influenciaram a decisão de permanência no trabalho institucional, postergando o gozo da aposentadoria, o gosto pelo trabalho foi referido por todas as quatro professoras participantes da pesquisa na ULisboa. Esses sentimentos pelo trabalho foram identificados no estudo com os docentes brasileiros, descrito na seção 4, que permanecem em atividades na instituição.

No Reino Unido, Smeaton e McKay (2003) concluíram que a decisão de continuar trabalhando tem direta relação com a satisfação com o trabalho. Afirmam esses pesquisadores que os pensionistas com mais idade que continuavam trabalhando estavam mais satisfeitos

⁷⁴ Aposentadoria compulsória é chamada em Portugal de aposentadoria compulsiva.

com seus empregos (como empregados) do que entre os grupos etários mais jovens, talvez, porque vínculos foram estabelecidos com os pares e as instituições.

Sobre a satisfação com o trabalho docente, Margarida assim se expressa:

Eu creio que a principal motivação é o gosto que eu sempre tive pela profissão. Eu gostei, ou se quisermos dizer assim: “eu gosto de ser professora.” (Profa. Margarida).

O depoimento da professora Margarida explicita a ideia de uma certa paixão pela profissão, pelo tom afetivo que imprime à narrativa, um sentimento de prazer identificado em pesquisa com professoras portuguesas, no Porto, uma delas professora universitária. Alves e Lopes (2016, p. 74) identificaram a paixão pelo trabalho docente como uma motivação para a permanência no magistério, não obstante o desencanto causado pelas sucessivas políticas educativas em Portugal e condições de trabalho. Para as duas professoras participantes da pesquisa de Alves e Lopes (2016, p. 72 e 74), a satisfação com a atividade docente diminui a atenção ao relógio cronológico e rejuvenesce, em especial, pela interação com estudantes novos, que as fazem acompanhar a forma de pensar da juventude.

Embora tenha sido analisado como um tema isolado, o gosto e satisfação com o trabalho possuem estreita relação, por exemplo, com o reconhecimento e, conforme Siqueira e Gomide (2004), trata-se de um indicador de influência do trabalho sobre a saúde mental.

A pesquisa realizada por Colussi *et al.* (2014), no Brasil, também, encontrou resultados aproximados a este estudo, ao identificarem relação entre a satisfação com a carreira e a permanência em atividade por docentes universitários aposentados.

5.1.3 “Se saio, terei perdas financeiras”: incentivo financeiro

Dentre os motivos que contribuem para a permanência no trabalho relacionados pelas professoras participantes portuguesas, nesta investigação, o incentivo financeiro foi mencionado apenas pela professora que ainda não efetivou a aposentadoria, embora já pudesse fazê-la.

Economicamente, é mais favorável estar a trabalhar do que se tivesse aposentada. Por que aposentar-me? (Profa. Lavanda)

A narrativa da professora Lavanda expressa uma ponderação quando perguntei sobre as possíveis compensações que teria com a aposentadoria. Afirmou que tendo consciência das

penalizações financeiras que teria com a aposentação, uma vez que a redução salarial após a aposentadoria é prevista em lei, adiará este momento até quando puder.

Com relação às professoras já aposentadas, não houve menção a motivos de natureza financeira para permanecer em atividade laboral, certamente, pelo fato de não haver incentivos pecuniários previstos em lei para o trabalho que realizam, trabalho esse que me pareceu voluntário, embora tais atividades estejam previstas no Estatuto da Carreira dos Docentes Universitários português. Caso estivessem realizando uma função pública remunerada, permitida por lei, pelas “Regras de cumulação de pensão e remuneração do aposentado que assumir função pública”, previstas no Estatuto de Aposentação, (Lei nº 11/2014, de 6 de março), as docentes deixariam de receber a pensão da aposentação e passariam a receber a remuneração da função pública. Cessado o exercício, voltariam a ter o pagamento da pensão. (PORTUGAL, 2019).

Neste aspecto, esta investigação chegou a resultados semelhantes à realizada por Moreira (2011), com docentes de universidades públicas no Brasil. A autora concluiu que o retorno ao trabalho, por docentes aposentados, não se devia a problemas financeiros, vez que o trabalho realizado pelas aposentadas nessas universidades não era remunerado. Em nome do prazer pelo trabalho, esses docentes deixam-se, conscientemente, explorar pelo Estado capitalista. Esse trabalho voluntário de certos docentes aposentados, que me parece ser exercido sem conflito algum, acaba por desobrigar o governo português de contratar novos docentes e abrir novas vagas aos postos de trabalho no ensino superior, economizando verbas salariais para o erário público.

Essa permanência no trabalho sem remuneração financeira me parece próxima do que assinala Dubar (2012), ao afirmar que há muito tempo que o conceito de trabalho não se reduz à troca econômica de gasto de energia por um salário.

O estudo ora desenvolvido revela que a aposentação ou mesmo a idade alcançada para usufruir dela não se constitui em ponto final na vida destas profissionais. Como analisam Coloussi *et al.* (2014, p. 5), questões pessoais, familiar, financeira, profissional, perspectiva de tempo vindouro disponível para participação em futuros projetos podem colaborar na tomada de decisão pelo momento propício da aposentadoria. Tais questões também podem ser arroladas para justificar a permanência no trabalho por docentes aposentadas e em vias de aposentação, com esta tese tenta demonstrar.

Menezes e França (2012), que analisaram o que chamam de fatores que podem influenciar a decisão do trabalhador pela aposentadoria, afirmam que “Alguns fatores podem ser mais influentes do que outros na decisão, se analisadas e comparadas as nacionalidades, os

grupos profissionais ou a tipologia das organizações (públicas e privadas)”. À luz do que formulam esses autores, os resultados encontrados na pesquisa em tela não podem ser generalizados a outras profissões ou organizações, e nem a outro país. Assim, por ter se tratado de um estudo realizado exclusivamente em Portugal, ainda que em um contexto da União Europeia, o mesmo expressou aspectos próprios daquele país.

5.1.4 “Ainda posso ser útil aos mais novos”: participação, contribuição e cooperação

Com o longo tempo de trabalho das professoras universitárias é esperado que tenham adquirido uma vasta experiência profissional, fruto, como argumentam, de muita dedicação, estudo, investimento na própria formação, demonstrando uma sensível satisfação com a qualidade da trajetória profissional alcançada. De certo que tal experiência positiva, algumas vezes, é subvalorizada com o processo de aposentação, outras vezes desqualificada pelos mais jovens, mas, outras tantas vezes, valorizadas em determinadas sociedades ou instituições, como reivindicam as professoras quando enfatizam o valor social do trabalho docente para as suas vidas e para a sociedade.

Diferente do resultado da pesquisa de campo na UFPA, cujos participantes apresentaram como motivos para a permanência no trabalho a **contribuição e cooperação acadêmica** com os futuros profissionais, na ULisboa, as docentes participantes justificaram a permanência para contribuir com o desenvolvimento profissional dos novos docentes. Desejando sentirem-se úteis para a comunidade acadêmica, a experiência profissional, por meio deste valor social do trabalho, pode ser compartilhada, diretamente, com os novos docentes (formadores) e, indiretamente, com os estudantes (em formação).

Dentre os motivos que fazem a professora aposentada, Hortência, permanecer em atividade acadêmica na universidade está o valor social que atribui ao conhecimento consolidado pela experiência decorrente dos muitos anos de magistério no ensino universitário e que pode ser transmitido ou compartilhado com os docentes iniciantes. Esta experiência, por ser fundamental na ótica de Hortência, não pode ser desconsiderada, precisa ser valorizada e reconhecida pela instituição universitária, sobretudo quando novos docentes ingressam no ensino superior, afinal, os docentes mais antigos ainda possuem um protagonismo, são referências e valorizados pela cultura acadêmica universitária lusófona, e requerem este prestígio, simbolicamente.

Há um conhecimento que é fundado na experiência, e que é fundamental, sobretudo em meios acadêmicos, para o prosseguimento dos trabalhos, para relacionar o **novo** com o **estável**. (Profa. Hortência).

Embora a professora Hortência tenha discorrido pouco sobre o valor da experiência no processo de transição entre gerações de docentes universitários, chamou a minha atenção pela forma enfática ao mencioná-lo, o que me fez avaliar como um aspecto importante entre as razões para a permanência em atividade. Outra observação que faço é que, como forma de valorizar a sua atual situação de professora antiga, como antônimo de novo, a docente usa o termo “estável” e não “antigo” ou “velho”.

O reconhecimento dos saberes da experiência dos profissionais mais antigos parece ter tocado os governantes portugueses. Em justificativa para o aditamento na Lei Geral do Trabalho em Função Pública, por meio da Lei nº 6/2019, de 14 de janeiro, (Art. 3º), o governo português passa a acolher a recomendação da Assembleia da República, (Resolução da Assembleia da República nº 217/2016, de 10 de novembro), permitindo, a quem pretender, continuar a trabalhar após completar os 70 anos de idade, e reconhece, nesse ato:

A necessidade de transmissão de conhecimentos por parte de trabalhadores com a referida idade, caso seja sua opção manter-se na vida profissional ativa, poderá traduzir-se num valor acrescentado ao regular funcionamento dos serviços, fomentando igualmente um ambiente profissional de qualidade e harmonioso, promovendo a transferência da experiência profissional e conhecimento entre trabalhadores de diferentes gerações, com o objetivo de fomentar a partilha de boas práticas e de saber-fazer. (PORTUGAL, 2019).

A relação de mútua ajuda entre um docente experiente e um docente novato pode se dar por meio do que autores como Fairbanks, Freedman e Kahn (2000) e Flores e Ferreira (2009) denominam de mentoria, um recurso usado em programas de indução profissional, mediante assessoria de mentores (docente mais antigos) que possibilitam a integração dos docentes principiantes na carreira docente. O papel do docente experiente na indução da carreira dos docentes principiantes tem sido defendido por diversos investigadores e, de acordo com Fairbanks, Freedman e Kahn (2000, p. 103), pesquisas sugerem que a relação de mentoria evolui e modela as práticas profissionais em importantes caminhos, além de consistir em uma interação social complexa, que o docente mentor e o docente principiante constroem em resposta a determinados fenômenos encontrados nos diferentes contextos da escola.

Em Portugal, indução profissional é uma modalidade da formação continuada de professores do ensino básico, carecendo ainda de regulamentação. Para Ponte e colaboradores

(2001, p. 2), “embora contemplada na legislação, a indução profissional nunca foi regulamentada, não passando de uma figura de retórica sem consequências práticas.” Para os autores, que acompanharam um grupo de jovens docentes de matemática diplomados pela ULisboa, o período de indução é marcado por muitas e diversas dificuldades pelas quais passam os jovens professores, ao assumir o seu papel profissional. “Nos primeiros anos da vida profissional ocorre um processo de socialização durante o qual o jovem professor assimila as crenças, valores e atitudes da cultura dos professores.” (PONTE *et al.*, p. 7).

Ainda que no ensino superior português não haja previsão legal de programas de indução profissional ou mentoria, ele pode ocorrer de forma tácita, não revelada, no simples convívio entre docentes experientes e docentes principiantes, correspondendo às intenções expressas na narrativa da professora Hortência.

Convém destacar que as experiências profissionais vividas por elas são diversas, consistentes e de destaque nas suas áreas de atuação profissional, cujo mérito reconhecem. Para estas professoras o gosto pelo trabalho docente é fruto, sobretudo, do fato dessa longa experiência não ter sido geradora de sofrimento, não se constituindo, portanto, como uma experiência negativa, embora, como descrito a seguir, o estresse pela manutenção da produtividade e da qualidade do trabalho estava presente no labor, mas não ao ponto de sucumbirem. Logo, para estas professoras, a oportunidade de contribuírem, por meio da socialização da experiência adquirida na docência, com a formação docentes universitários principiantes, é uma forma de se sentirem úteis, valorizadas e reconhecidas profissionalmente pelo trabalho desenvolvido, tal como ajudá-los a potencializar a carreira profissional.

5.1.5 “Agora, faço uma coisa de cada vez”: tempo livre

Embora as participantes da pesquisa – professoras aposentadas que permanecem em atividade laboral na universidade – tenham afirmado disporem agora de maior tempo para o não trabalho, além de não se sentirem sobrecarregadas com as atividades acadêmicas que realizam atualmente, a intensificação do trabalho, ao que tudo indica, diminuiu em certa medida, quando comparam a natureza do atual trabalho com os de outros tempos. E essa é mais uma das razões que a fazem permanecer em atividade laboral na instituição: a diminuição de gasto de energia (intensificação) e da extensão do tempo e espaços da jornada de trabalho (extensificação).

Dentre as atividades que as participantes realizam, incluem-se: aulas eventuais no doutorado na ULisboa, e em universidades privadas; orientação (pendentes); investigação;

comunicações em eventos e periódicos científicos; conferências; seminários; *workshop*; consultoria; filiação e colaboração com entidades científicas; organização de eventos; integrantes de comissões; membro de unidade de investigação; membro de banca examinadora; publicações; serviços à comunidade (extensão); e organização e apresentação de livros. Tais atividades realizadas pelas professoras, ainda que diversas e complexas, estão em consonância com o atual Estatuto da Carreira dos Docentes Universitários, que em seu artigo 83 lista todas as funções que o professor aposentado pode realizar, como já citado anteriormente, às páginas 105.

Uma das conclusões deste tema é que, não obstante continuarem a trabalhar após a aposentação e desenvolver certas atividades profissionais na seara do ensino superior, ter para si um tempo maior de não-trabalho com a redução da jornada de trabalho e da intensificação, é considerado um ganho positivo por todas as participantes aposentadas, condição que a professora não aposentada almeja alcançar no futuro.

Compreendo, ainda, que conceber como ganho positivo o aumento do tempo de não-trabalho para as professoras aposentadas tem relação direta com as lembranças da intensificação do trabalho no período em que as entrevistadas possuíam vínculo empregatício. As professoras sentem-se aptas, física e intelectualmente, a continuar a produzir, gostam do que fazem, sentem-se ainda úteis, mas vislumbraram a aposentadoria como uma possibilidade de eliminação da intensificação a qual estavam submetidas. Como já mencionado, a investigação realizada por Cabrito (2011) concluiu que o trabalho do professor do ensino superior em Portugal se intensificou bastante nos últimos tempos, entre 2000 e 2010, momento em que houve, significativamente, aumento do número de alunos de graduação e pós-graduação (1^o e 2^o ciclos, em Portugal) sem ser proporcional ao aumento do número de docente, situação em que há aumento da demanda e complexidade do trabalho docente.

A narrativa de Margarida, a seguir, expressa o processo de intensificação de trabalho pelo qual passava quando possuía vínculo empregatício.

Quando os colegas me perguntam o que é bom na minha condição de aposentada, eu costumo responder: é só fazer uma coisa de cada vez, porque durante o tempo da vida ativa, em cada dia, eu tinha até cinco coisas diferentes para fazer. A toda hora estava a rever as listas das prioridades para ver o que é que tinha que ser mesmo para hoje, o que é podia ficar para amanhã, porque sempre aparecia alguma coisa que não estava prevista, e todo tempo a pessoa fazia ali um jogo de organização do tempo para as tarefas, ou de organização das seqüências das tarefas. Eu agora posso dar-me ao luxo de fazer uma coisa de cada vez e, só quando acabo de uma, pego noutra. Isso é uma grande tranquilidade. (Profa. Margarida).

A “grande tranquilidade” a que se refere a professora Margarida, provavelmente, acabou por se reverter em liberdade de escolher/determinar a natureza e o tempo do seu trabalho. Aos ganhos com a redução da intensificação e da extensificação do trabalho, soma-se a liberdade de escolha e decisão para a realização das atividades laborais.

Da liberdade que gozam as professoras aposentadas para escolher a atividade, o tempo e o espaço em que o trabalho se dará, a professora Lavanda (não aposentada) ainda não pode desfrutar, na minha avaliação, em função de duas situações: a) o trabalho docente em Portugal – ensino, investigação, extensão, avaliação, formação, gestão, assessoria, consultoria, orientação, dentre outros – envolve atividades a serem avaliadas para verificar, acompanhar, e monitorar a produtividade dos docentes como forma de atribuir-lhe mérito; b) o trabalho está sujeito às mudanças no mundo do trabalho, fruto da atual crise cíclica de caráter econômico e social do capital e da intensa reestruturação produtiva (ANTUNES; ALVES, 2004; SGUISSARD; SILVA JÚNIOR, 2018;), desdobrando-se, dentre outros, em intensificação: prolongamento da força e capacidade de trabalho, extensão das atividades para espaços e tempos fora da universidade, ampliação de tarefas e funções, aumento de turmas ou de alunos por turma ou, ainda, diminuição do efetivo docentes.

5.1.6 “Trabalho, com liberdade de decisão”: autonomia e liberdade

Embora as professoras aposentadas ainda realizem diversas atividades profissionais, elas destacam, como condição importante para esta realização, a liberdade de decisão para escolher a natureza do trabalho que melhor lhes aprouver. Ao terem opções de escolha, eliminam, dessa forma, atividades que consideram estressantes que afetam a qualidade de vida e, conseqüentemente, a saúde. Avaliam tal atitude como a grande vantagem da permanência no trabalho após a aposentação, o que me revela a capacidade que elas têm de exercer controle sobre a vida profissional, evitando-se com isto aborrecimentos e dissabores, como ilustra a narrativa da professora Hortência.

Posso decidir o que eu quero, portanto, o grande prêmio da reforma é: não sou obrigada a fazer o que os outros querem, no tempo que os outros querem. Isso é mais-valia. [...] Sinto-me bem. Sinto que estou a fazer o que quero e o que posso. (Profa. Hortência).⁷⁵

⁷⁵ Mais-valia, em Portugal, significa ganho, vantagem, no sentido lato da expressão.

Investigação realizada por Jogaib e Muniz (2015, p. 55) mostrou que docentes aposentados que continuavam trabalhando “[...] apontam para uma reconfiguração da relação com o trabalho, passando a ter mais autonomia de decidir quais tarefas irão realizar e, portanto, gerando uma mudança no modo de como fazer uso de si por si”. Macedo, Bendassolli e Torres (2019, p. 157) identificaram a “Autonomia [...] sobre a percepção de liberdade na efetivação das próprias ideias e decisão de como fazer o seu trabalho” entre os motivos que contribuem para a intenção de continuar trabalhando além do tempo obrigatório de contribuição.

Ao rememorar os tempos de trabalho antes da aposentadoria, Hortência e Margarida atribuem caráter estressante a certas atividades que eram obrigadas a participarem por força do ofício como, por exemplo, gestão e as reuniões de trabalho. Se antes da aposentadoria se viam obrigadas a participarem de tais atividades, atualmente veem-se desobrigadas de lá estarem, evitando-se com isto certo desgaste físico, emocional e intelectual, o que consideram um grande ganho.

Não ter que ir às reuniões, não ter que assumir cargos de coordenação do que quer que seja, não ter tantas aulas, portanto, de facto, houve uma abertura de tempo muito grande, e isso é uma grande diferença. Por exemplo, o horário fixo, as atividades fixas, as responsabilidades fixas deixaram praticamente de existir, com exceção daqueles compromissos que eu ainda tinha. (Profa. Hortência).

As narrativas da professora Hortência expressam as vantagens, na condição de aposentada, de poder optar pelo trabalho que melhor desencadeia a satisfação pessoal e profissional, condição para continuarem a trabalhar naquilo em que possibilita desenvolver atividades mais prazerosas, circunstância da permanência na vida laboral. Na mesma linha, a professora Margarida lembra-se do que se refere como tarefa aborrecida:

Já não tenho nenhuma tarefa aborrecida, que eram as antigas tarefas de organização, administração, coordenação [...], pertencer a órgãos da escola etc, etc. Essa era a parte que, embora necessária, era consumidora de tempo e, às vezes, não com grande satisfação. Muitas vezes a gente saía de uma reunião e dizia: ‘Por que fui a esta reunião?’, ‘Para que é que serviu?’, ‘Ficamos aqui 3 horas, e qual é o resultado?’ O resultado é escasso, para não dizer, às vezes, nulo. Não tenho mais esse tipo de atividade. (Profa. Margarida).

O estresse gerado pela intensa atividade docente relatado pelas professoras vem confirmar o resultado das duas investigações citadas por Silva Neto (2010) sobre o estresse de

docentes em Portugal e na região de Lisboa, que tal estresse acaba por contribuir para o adoecimento docente.

5.1.7 “Antigos não impedem o ingresso dos novos”: permanência sem vínculo precário

Este tema resultou de uma narrativa comum a todas as participantes que, com alguma diferença na construção textual, resumia-se em um único sentido: “Permaneço em atividade, porque não estou a tirar o lugar dos mais jovens”. Neste discurso das professoras percebe-se uma preocupação ética, que sugere conflito entre permanecer no trabalho ocupando vagas permanentes na função pública ou retirarem-se definitivamente, abrindo espaço para que outros (novos) docentes iniciem na carreira docente.

Essa compreensão emergiu na entrevista sem que eu tivesse provocado ou voltado a questionar as razões para a permanência. É provável que essa ressalva, feita por todas as entrevistadas, tenha advindo de uma necessidade de responder a inquéritos silenciosos – delas, de seus pares e da instituição – acerca da permanência delas no trabalho docente na condição de aposentadas, inquéritos esses que não se faziam presentes naqueles gabinetes, por ocasião da entrevista, mas, provavelmente, em outros espaços e circunstâncias. Ressaltar que não estão tirando o lugar dos mais jovens, que me pareceu uma posição de autodefesa, pode ter outra razão de ser: dar a força de trabalho com mão de obra qualificada, sem contrapartida remuneratória, não soa às participantes como um vínculo precário nas relações de trabalho, mas sim uma estratégia de reconfiguração das relações com o trabalho, que passa a ser a realizado com mais autonomia, liberdade e mais tempo livre.

Por vínculo precário entende-se, conforme define o Estado português, o trabalho desenvolvido por pessoas que exerçam ou tenham exercido funções que correspondam a **necessidades permanentes** da Administração Pública. Trata-se de um contrato provisório, um cargo não efetivo. Contudo, a provisoriedade inicial destas funções, com o passar dos tempos, se revelou como *ad aeternum* encobrendo um *deficit* das reais necessidades (permanentes) em termos de postos de trabalho e levando Portugal ao terceiro lugar entre os países da União Europeia com nível mais elevado de precariedade no vínculo de trabalho.⁷⁶

Denuncia o SNESup (2017b) que o Ministério de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES) em Portugal é o segundo setor com mais trabalhadores com vínculos

⁷⁶ vínculo precário seria equivalente a um contrato temporário de trabalho no serviço público, no Brasil. Ver mais sobre vínculo precário em Portugal no *site* da CGTP (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses): <http://www.cgtp.pt/precariedade/10524-caracterizacao-da-precariedade-do-emprego-em-portugal>

precários da Administração Pública, com cerca de 16.000 vínculos desta natureza (professores e investigadores convidados, bolseiros) que asseguram as necessidades permanentes do Estado, concentrados, sobretudo, nas funções mais qualificadas. Em primeiro lugar está o Ministério da Educação, onde são atingidos aqueles profissionais que possuem maior qualificação.

Tal situação é uma anomalia que deve ser dirimida pelo Estado português ao determinar que cada posto de trabalho (de vínculo precário) corresponda a uma necessidade permanente a qual o Estado deverá estabelecer um vínculo estável e digno, levando futuramente a uma política de acesso à função pública portuguesa que assegure carreira e, sobretudo, longa vida nela; direitos trabalhistas e de segurança social; valorização social, dentre outras. Para tanto, como fruto de um árduo debate entre o Estado português, sindicatos e trabalhadores, foi aprovado o Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (Prevpap) mediante Portaria nº 150/2017, cuja implantação merecerá estudos futuros (SNESup, 2017b; PORTUGAL, 2017). O Prevpap:

prevê a limitação do uso pelo Estado de trabalho precário, estabelecendo uma política clara de eliminação progressiva do recurso a trabalho precário e a programas de tipo ocupacional no setor público como forma de colmatar necessidades de longa duração para o funcionamento dos diferentes serviços públicos.

Nos últimos anos, mediante as políticas de controle de gastos públicos do Governo Passos Coelho para fazer frente à recuperação econômica de Portugal, que empurrava o trabalhador para o desemprego, trabalho informal ou emigração, constatou-se um expressivo aumento de trabalho por vínculo precário nas instituições públicas.

Ainda que o Artigo 83 do Estatuto da Carreira dos Docentes Universitários (ECDU) impeça o professor aposentado de lecionar em instituições de ensino superior – prevendo esse trabalho apenas em caráter excepcional –, permite atividades como orientação, investigação e membro de banca examinadora para atribuição de graus e de títulos de agregado, já referidas nesta tese. Será que as atividades que o docente aposentado está autorizado a realizar não satisfazem a algumas necessidades permanentes do serviço docente, já que o ensino não é a única atividade docente? Será que essas atividades não impedem, de alguma forma, a contratação de novos docentes? Avalio que sim: trata-se de um vínculo precário.

Ressalto que o vínculo de trabalho das professoras participantes da pesquisa, já aposentadas, não gera contrato de prestação de serviço formalizado, de direito trabalhista ou de segurança social, nem remuneração ou qualquer outra forma compensatória financeira,

uma vez que já possuem a pensão de aposentada. Por não possuírem um contrato formal de trabalho, não se enquadram no vínculo precário de trabalho?

Na análise dos temas que se constituem em motivos que influenciam a decisão das professoras participantes se manterem no trabalho, quando já se encontram em posição de aposentação na ULisboa, identifiquei algumas evidências.

De início, convém destacar que no discurso das quatro professoras universitárias, a subjetividade despontou fortemente quando acionavam suas memórias acerca do trabalho docente vivido na instituição. Acionar as lembranças de um período produtivo possibilitou as mesmas narrarem as perdas e os ganhos contabilizados na carreira docente. Ao que tudo indica pelas narrativas, os ganhos foram muito mais superiores do que as perdas, ao ponto de manterem-se no trabalho mesmo depois de aposentadas ou de adiar este momento até um tempo pertinente a ela. De qualquer forma, a aposentadoria para elas não se revela como um ponto final para a interrupção definitiva e inadiável do trabalho docente.

Dentre os indícios deste estudo realizado em Lisboa, o significado do trabalho pareceu transcender os motivos descritos por meio dos temas. Assim, ilustro aqui tal observação pela narrativa da professora Lavanda, única docente não aposentada entre as participantes.

Você não é a única pessoa que me faz esta pergunta. Quando fazem esta pergunta, eu acho que a pergunta está feita ao contrário, isto é, a pergunta não devia ser "Por que é que não se aposentou ainda?", mas sim "Vai continuar a trabalhar?". [...] Ao colocar "por que ainda não se aposentou?", parece que aposentar-se é que seria natural e não ao contrário. Eu vejo que o contrário é que é natural. A pessoa se sente bem, vai se aposentar em nome de quê? [...] O que eu acho que é natural é a pessoa não entrar na reforma, não se reformar, se sente-se bem, se sente satisfeita com o que faz, se sente fisicamente apta, eu acho que isso é que é natural: não se reformar. É não estar candidato a se reformar. (Profa. Lavanda).

A professora Lavanda aparentou ter se inquietado com a questão central da entrevista, e nessa inquietação revelou um significado do trabalho. Ao analisar a narrativa da docente, entendo que ela considera o “não se aposentar” – ou o trabalhar *ad aeternum* – uma conduta esperada e perfeitamente natural do ser humano, uma ideia que, na minha interpretação, vai ao encontro do que Marx e Engels formulam sobre o trabalho, ou seja, trabalho como categoria fundante da gênese humana. (LUKÁCS, 2013). Talvez, esse sentido do trabalho, expresso apenas pela professora Lavanda e ausente nas demais narrativas, seja uma das razões centrais para a permanência de todas as participantes da pesquisa nas atividades laborais. Mas este parece ser mais um pressuposto do que um achado conclusivo, que poderá ser melhor

investigado em pesquisas futuras. Contudo, esta mesma compreensão da referida professora, também pode estar associada ao fato do trabalhador não se perceber explorado.

Entre os achados do estudos que respondem mais especificamente à questão central, e que chamo aqui de motivos de permanência, estão: a percepção de **autonomia e liberdade** de decisão para a realização de apenas algumas atividades é um motivo importante que influencia a permanência, especialmente, das docentes aposentadas, uma vez que a professora com vínculo empregatício, muito provavelmente, não deve gozar de tal prerrogativa, pois tem tarefas a cumprir que lhe são cobradas por ocasião da avaliação do desempenho docente. O **ganho de tempo livre** obtido com o afastamento das atividades obrigatórias foi identificado com outro motivo da permanência em atividades, também restrito às aposentadas. A redução da jornada de trabalho e do processo de intensificação do trabalho docente a que estavam submetidas se conjugam a esse tempo livre, que permite atualmente a realização de outras atividades da vida pessoal, outrora adiadas.

Outros motivos que influenciam a decisão de permanência das participantes foram a **vitalidade e saúde**, traduzidas do fato de se sentirem bem, física e intelectualmente, para continuar em atividades laborais na instituição, por isso permanecem. Outro motivo é **gosto pelo trabalho**, razão referida por todas as entrevistadas. Ainda que as participantes aposentadas tenham feito ressalva a certas atividades docentes estressantes que não realizam mais – eliminadas com a aposentação – e que o trabalho docente se tem revelado cada vez mais penoso e intensificado, ainda assim as professoras da ULisboa, participantes desta pesquisa, permanecem no trabalho docente e o fazem com prazer.

As produções brasileiras me ajudaram a construir fundamentos de análise para a incursão da pesquisa de campo em Portugal, dado a carência de investigações do objeto de tese naquele país, quando o desenho desse objeto se volta para o trabalho docente, o que pôde ser constatado na base de dados do RCAAP. A tese de doutoramento desenvolvida no Brasil por Deps (1994) buscou identificar a percepção de docentes universitários frente à transição para aposentadoria. A autora concluiu que o motivo que exerceu maior influência para a decisão de aposentar-se foi o receio de mudanças relacionadas à legislação trabalhista brasileira, as quais trariam penalizações aos trabalhadores. Concluiu, ainda, que a maioria dos participantes do estudo estava satisfeita ou muito satisfeita com o trabalho que desenvolviam na universidade. Os resultados demonstraram que as categorias analíticas da investigação que exprimem ganhos e perdas decorrentes da aposentadoria coexistem com o sentimento de ganho a sobrepujar o de perda, indício também encontrado neste estudo.

Moreira (2011), ao realizar seu estudo com docentes universitários aposentados brasileiros e em fase de pré-aposentadoria, com mais de 60 anos de idade e que continuavam trabalhando, buscou desvelar os imaginários desses docentes em relação à velhice e aos sentidos do trabalho, e sobre como estes dois elementos podem influenciar sua relação com a aposentadoria. Uma das referências utilizadas pela autora foi a investigação de França e Vaughan (2008), postulando que “a aposentadoria tem dimensões positivas, tais como: liberdade do trabalho, mais tempo para os relacionamentos, novo começo e mais tempo para atividades culturais e de lazer” (p. 545). Os resultados do estudo de Moreira (2011) evidenciaram que a existência de um imaginário negativo em relação à velhice levou os entrevistados a desvincularem velhice e aposentadoria; que o trabalho é tão valorizado em nossa cultura que é tido como central na vida das pessoas; e que a manutenção do vínculo empregatício e condição de trabalhador afastam os fantasmas de perdas e limitações da velhice (p. 548). A autora concluiu ainda que o vínculo empregatício entre os docentes universitários aposentados da investigação não se deve a problemas econômicos.

Tais conclusões também se confirmaram nesta investigação. As professoras universitárias portuguesas, participantes deste estudo, afirmam que ainda mantém a força e a capacidade laboral de outrora, a despeito da avançada idade que possuem. O trabalho docente para as professoras portuguesas mantém-se estimulante, prazeroso, produtivo e, portanto, compensatório em uma fase de vida que, supostamente, tenderiam ao desinvestimento acadêmico e profissional, usufruindo, então, das *benéficas* advindas da condição de aposentadas. Ao contrário, as respectivas professoras guardam em suas memórias muito mais lembranças prazerosas e positivas da atividade profissional desempenhada na universidade do que negativas que, embora experimentadas nessa carreira, não chegaram ao ponto de desequilibrá-las ou afetarem a saúde, por isso mantém-se em plena atividade laboral.

Na atualidade, as participantes do estudo veem o trabalho docente que desenvolvem como uma confirmação da consagração da carreira exitosa que construíram, já que possuem a anuência da unidade orgânica para permanecer em determinadas atividades laborais, com carga horária reduzida. Este trabalho esporádico, eventual, assistemático e intermitente, é uma forma de manterem-se na ribalta da academia usufruindo do prestígio profissional e científico que alcançaram pela qualidade do trabalho desenvolvido na universidade e em outras instituições no país e internacionalmente. Nesta perspectiva o trabalho docente para estas professoras continua como central em suas vidas, sobretudo porque dele adquiriram importante e estável saúde financeira, como narraram.

A transição trabalho-aposentadoria, como analisam Colussi *et al.* (2014), levanta dúvidas e expectativas aos trabalhadores em relação a um novo modo de vida quando, na condição de aposentado, a rotina se altera substancialmente dando vazão a outras atividades, até então impensadas ou adiadas, resultando, argumentam as autoras, em formas diferenciadas de enfrentamento deste momento.

Depois de uma longa carreira até lograr a aposentadoria ou o direito a ela, as professoras participantes deste estudo vivenciaram o período de final de carreira como algo já esperado. Para as aposentadas, esta decisão foi planejada, contornando a conflitualidade de não se verem mais institucionalizadas, embora permaneçam ainda a desenvolver trabalho docente na mesma instituição em que se aposentaram. A única professora em vias de se aposentar parece apresentar a mesma conduta. Mediante o cenário incerto do futuro dos funcionários públicos em Portugal, tem sido comum aos docentes universitários planejarem a aposentadoria tendo em vista evitar possíveis constrangimentos futuros para si e para a instituição universitária razão pela qual, como constatam Colussi *et al.* (2014), ela (aposentadoria) é pensada, refletida, calculada financeiramente e discutida em família como forma de amadurecer tal decisão, bem como preparar a instituição para a saída.

As razões que mantêm na ativa as professoras universitárias ULisboa já aposentadas ou em condições legais para se aposentar se vinculam ao sentimento de vitalidade e satisfação com o trabalho. O estudo mostrou que o desejo delas de manterem-se ainda no trabalho é compreensível e justificável, pois revela o prestígio e (auto)reconhecimento de uma carreira acadêmica bem-sucedida. Para as aposentadas, a aposentadoria não trouxe perda emocional, afetiva, e se trouxe perda financeira não mereceu registros nas narrativas. Além de sentimento de vitalidade e satisfação com o trabalho, as razões para permanência ainda envolvem o gosto pelas atividades de investigação; aumento do tempo livre, o que permite conjugar o trabalho institucional com atividades pessoais antes adiadas. Não ver a vida sem o trabalho, não se ver a realizar outra atividade que não seja a de professor, sentir-se útil na transição entre o novo (professor iniciante) e o antigo, e ver-se com liberdade de decisão e escolhas sobre a natureza e o tempo de trabalho, também, aparecerem nas narrativas das professoras aposentadas e em vias de se aposentar, como razões para a permanência no trabalho na universidade.

Embora o trabalho não se reduza apenas à troca econômica de gasto de energia por um salário, o trabalho docente enquadra-se no trabalho assalariado, sujeito sempre ao estatuto profissional, às políticas de trabalho e de segurança social vigentes bem como à crise do capital. Assim, como o trabalho docente universitário público português materializa-se na figura do trabalhador da função pública, o confronto e a negociação da manutenção e

ampliação dos direitos trabalhista e de segurança social se dão à luz de tensões permanentes. Uma delas é, na iminência de penalizações, o trabalhador decidir pela aposentadoria antes do tempo propício.

6 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO NA FASE FINAL DA CARREIRA DOCENTE NA UFPA E NA ULISBOA

Juntamente com a busca dos motivos que contribuem para que docentes universitários permaneçam no trabalho após terem logrado o direito à aposentação, este estudo procurou analisar, também, quais são suas condições de trabalho nessa fase final da carreira em relação à intensificação. A análise das narrativas se encontra reunida nesta seção, estruturada em três itens, quais sejam: i) trabalho e intensificação na fase final da carreira, que se desdobra em intensificação no trabalho e gênero; e intensificação do trabalho e saúde docente; ii) trabalho e tempo livre na fase final da carreira; iii) e uso do tempo após a aposentadoria. Este último item, que traz as expectativas para a ocupação do tempo na aposentadoria foi considerado importante e complementar ao objeto de estudo.

Ainda tratando da estrutura, fiz a opção de reunir em uma mesma seção os resultados das incursões da pesquisa de campo na UFPA (Brasil) e na ULisboa (Portugal) e, em função dessa opção, ao ilustrar com os excertos das narrativas, informarei ao lado do nome de cada docente a universidade em que cada um trabalha.

6.1 TRABALHO E INTENSIFICAÇÃO NA FASE FINAL DA CARREIRA

Nos últimos anos, a intensificação do trabalho docente tem sido estudada por pesquisadores como Apple (1989), Hargreaves (1998), Dal Rosso (2008), Assunção e Oliveira (2009), Sguissard e Silva Júnior (2018), dentre outros. Apesar do largo período de tempo que compreende as referidas publicações, esses autores convergem entre si em relação à concepção do termo. Para Dal Rosso (2008, p. 23), intensificação do trabalho compreende:

[...] os processos de quaisquer naturezas que resultam em um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente o resultado. Em síntese, mais trabalho.

Derivado do processo do trabalho capitalista, a intensificação advém da ideia de que todo trabalho exige esforço do trabalhador e envolve gasto de energia. Assim, a maneira como é realizado o ato de trabalhar – se gasta mais ou se gasta menos energia – pode resultar na intensidade ou intensificação. (DAL ROSSO, p. 20).

Para Apple (1989, p. 47-52), dentre os efeitos advindos da intensificação, destacam-se: o ócio tende a desaparecer; as relações pessoais tendem a ser redefinidas em função das necessidades do processo de trabalho; a destruição da sociabilidade dos trabalhadores, com o aumento do risco de isolamento; sobrecarga crônica e persistente, passando à normalidade; e a redução da qualidade do serviço que se oferece à população, contrapondo-se ao interesse tradicional de um trabalho eficiente e eficaz. Para o autor, a crise financeira reduziu o número de pessoal em várias áreas, decorrente da diminuição de postos de trabalho, levando à sobrecarga de trabalho para aqueles que executam um ofício, caracterizando a intensificação. Para além da escassez de pessoal com a crise financeira, Hargreaves (1998, p. 131) relaciona a tese da intensificação ao fato de que “a natureza e as exigências das tarefas mudaram profundamente ao longo dos últimos anos.”, com responsabilidades cada vez maiores e papéis mais difusos. No docente, completa o autor, a intensificação resulta desde mudanças constantes nos currículos, diversificação na forma de avaliação, mais responsabilidades frente a discentes com necessidades educativas especiais, inovações tecnológicas, até incrementos de trabalhos próprios do pessoal administrativo.

Hargreaves (1998), em uma publicação sobre o trabalho dos docentes em tempos de mudanças, destinou um capítulo a esse tema e, embora sua obra date de 20 anos atrás, suas constatações continuam atuais. O autor imprime o que chama de “um olhar crítico sobre a tese da intensificação”, cujo conceito se fundamenta nas teorias gerais do processo de trabalho, em especial, nas esboçadas por Larson (1980, p. 166), para quem a intensificação representa uma das maneiras mais tangíveis por meio das quais os privilégios dos trabalhadores instruídos (intelectuais) estão corroídos. No entendimento de Hargreaves (1998, p. 133), essa afirmação se sustenta pelos pressupostos de que a intensificação:

- a) conduz à redução do tempo de relaxamento durante o dia de trabalho, incluindo ausência de tempo para almoçar;
- b) conduz à falta de tempo para o aperfeiçoamento das destrezas e para atualização profissional;
- c) cria sobrecarga crônica e persistente (em comparação com a sobrecarga temporária);
- d) provoca reduções na qualidade do serviço devido aos saltos dados para poupar tempo; e
- e) conduz a uma diversificação forçada de saber especializado e de responsabilidade que busca, dentre outros, compensar escassez de pessoal.

Nos últimos tempos, como afirmou Hargreaves (1998), a natureza desse trabalho sofreu transformações, tomando outras conformações, a exemplo, algumas funções de cunho burocrático-administrativo foram assumidas pelo docente, tomando-lhes considerável tempo útil, funções essas que outrora eram desenvolvidas pelos servidores técnico-administrativos. Corroborando o que afirma o autor, Maués (2010) ressalta que em tempos de informatização, os docentes passaram a preencher inúmeros formulários, antes de responsabilidade exclusiva de outros profissionais, isto é, havia uma estrutura anterior que não mais existe e a sobrecarga de tarefas, a mecanização e as rotinas tendem a resultar em intensificação e estresse ao docente.

Essas alterações na natureza das atividades dos docentes da educação superior resultam dos efeitos do que Antunes e Alves (2004) chamam de “mutações no mundo do trabalho”, isto é, as transformações no mundo do trabalho, diante das novas configurações na organização produtiva e da relação entre as inovações tecnológicas e as formas de organização e gerenciamento do trabalho.

No trabalho docente do magistério superior público, a intensificação pode resultar do aumento de atividades ou tarefas; da diminuição no efetivo de docentes; do aumento de turmas ou de alunos por turma; ou da complexificação das tarefas, dentre outros.

A relação entre trabalho docente na pós-graduação e intensificação foi evidenciada no estudo de Sguissardi e Silva Júnior (2018),⁷⁷ realizado em 7 IES públicas da região sudeste do Brasil, tendo como recorte temporal o período de 1995 e 2005. Os autores investigaram as novas faces da educação superior e o processo de intensificação do trabalho, por meio da prática cotidiana de docentes universitários. Tomaram como expressão do cotidiano da vida universitária o que chamaram de “prática Universitária”, isto é, as relações que o docente mantém com o ensino, a pesquisa e a extensão e, eventualmente, com a administração e a representação sindical. Para os autores:

A prática universitária pode significar formas de efetiva materialização das políticas oficiais para a educação superior pública, por um lado, via redução de financiamento, constrangimentos da carreira docente, medidas de restrição do quadro docente, achatamento salarial, sobrecarga de trabalho, pressões por aumento da produção científica; por outro, via estímulos e facilidades para prestação de serviços extra-regime de trabalho, visando complementações salariais, relaxamento da dedicação exclusiva, etc. (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR, 2018, p. 11, grifo do autor).

⁷⁷ O livro “O trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico” foi lançado em primeira edição em 2009, pela Editora Xamã, reimpresso em 2010, 2011, 2013 e 2014, e agora, em segunda edição, pela Navegando Publicações (SGUISSARDI; SILVA JÚNIOR., 2018, p.1).

Na UFPA, dos 7 participantes deste estudo que integram programas de pós-graduação, apenas 1 não fez menção à sobrecarga de trabalho, o que confirma os estudos de Sguissard e Silva Júnior (2018). Ratificando o estudo de Cabrito (2011), em Portugal, a única professora não aposentada na ULisboa, também, trabalha em pós-graduação, e o faz em condições de trabalho intensificado, diferente das professoras aposentadas que, por esta condição, têm as atividades delimitadas por lei.

O estudo de Sguissardi e Silva Júnior (2018, p. 123 e 124) caracterizou a intensificação e precarização do trabalho dos docentes, por meio do que denominam de variáveis ou fatos reveladores, aqui resumidos:

- a) a “política”⁷⁸ de financiamento da expansão da educação superior pública federal cujos dados revelam que o financiamento do total de IFES do país sofreu uma redução de, no mínimo, um terço em valores reais no período em estudo;
- b) a evolução/involução da remuneração salarial, cuja redução salarial, em nível nacional, alcançou graus que variaram em média de 15 a 28%, com eventuais variações por classe docente. A diminuição do poder aquisitivo dos proventos é uma demonstração da deterioração de suas condições de trabalho que se combina com sua intensificação e precarização;
- c) a correlação entre o crescimento das matrículas de graduação e pós-graduação e o crescimento das funções ou do quadro docente (regime de trabalho). Nas IFES estudadas, houve 37% de aumento das matrículas de graduação e 112% de aumento das matrículas de pós-graduação;
- d) o aumento do coeficiente da relação professor/alunos resultou no aumento de atividades burocráticas ou laboratoriais e no aumento de 50% da produção intelectual publicada *per capita* dos docentes vinculados à pós-graduação.

A leitura dessa bibliografia especializada me ajudou na análise dos dados da pesquisa em tela, tanto na UFPA quanto na ULisboa. Do estudo de Dal Rosso (2008, p. 108), em especial, tomei como referência três dos cinco indicadores considerados como “meios mecanismos ou formas pelos quais o trabalho é tornado mais intenso”: alongamento da jornada; acúmulo de atividades; e polivalência e flexibilidade. Esses três indicadores de intensificação, por vezes, se expressam simultaneamente em apenas uma narrativa, por isso a análise não se dará, necessariamente, separada ou a partir da chamada de cada um deles.

⁷⁸ Aspas dos autores

A análise das narrativas dos participantes da pesquisa me possibilitou concluir que a maioria dos docentes da UFPA, que se encontra no trabalho na instituição e postergando a aposentadoria, experimenta a intensificação de trabalho. Mesmo aqueles que, de início, não admitiram sobrecarga de trabalho acabaram por fazê-lo no decorrer da entrevista.

Indícios do **alongamento da jornada** de trabalho podem ser identificadas nas narrativas que se seguem, a iniciar por uma professora brasileira.

[...] é verdade que nós, professores, a gente tem muito trabalho, não sei se todo mundo, mas muitos de nós, principalmente, aqueles que já são doutores, a gente tem muito trabalho. Não só o trabalho da universidade – porque dentro da universidade a gente tem que dar aula, a gente tem que orientar os TCC dos alunos. A gente precisa – no caso quem tem pesquisa, quem tem extensão – dar conta das atividades de pesquisa, de extensão, dos seus bolsistas. Mas acontece que vão aparecendo outros trabalhos [a eles] relacionados, e que, às vezes, a gente não tem como dizer não. Por exemplo, [elaborar] um artigo pra revista científica, avaliar resumos pra eventos científicos, palestras... Eu digo não para algumas coisas, porque a gente não pode dizer sim pra tudo, senão a gente enlouquece, não é? Mas a gente não pode dizer não pra tudo, por nós mesmos, e, também, porque a gente gosta dessas coisas, porque a gente acha importante. Então, na verdade, a gente tem muito trabalho, sim, tem muito trabalho, não só os daqui, mas os que são [a eles] relacionados [...]. (Profa. Helena-UFPA).

A narrativa da professora Helena não evidencia apenas o alongamento da jornada, mas um acúmulo de tarefas que vai além da já extensa lista com ensino, pesquisa e extensão – artigo para revista científica, avaliar resumos para eventos científicos, palestras –, reunindo um conjunto de múltiplas tarefas, na perspectiva apontada por Maués (2010, [on line]) na definição do verbete “trabalho docente”, no “Dicionário Trabalho, profissão e condição docente”:

[...] conjunto de atividades desenvolvidas pelo professor/pesquisador no âmbito das relações estabelecidas com a instituição de ensino, considerando seus fins e objetivos, visando abranger os aspectos do processo de ensino, de produção e socialização do conhecimento. [...] Esse trabalho envolve o processo de ensino presente na sala de aula, nas orientações de alunos; o desenvolvimento e a divulgação dos resultados de pesquisa por meio de publicação de artigos, de realização de seminários, elaboração de relatórios, pareceres; a realização de atividades extensionistas como cursos, eventos, consultorias, prestação de serviços e outros, que visam articular o ensino e a pesquisa para favorecer a socialização do saber acadêmico.

Se, historicamente, os docentes da educação superior centravam seus esforços apenas na dimensão do ensino, hoje tais esforços se ampliaram.

No verbete, a autora – baseada nos estudos realizados por Mancebo (2007) – destaca que o trabalho docente tem sido sistematicamente investigado no Brasil e as análises, de modo geral, expressam a precariedade do trabalho. Esta precarização do trabalho pode ser expressa pela baixa remuneração; desqualificação e perda da autonomia em relação ao trabalho; intensificação do trabalho em função da diminuição do quantitativo de docentes, do aumento da carga horária, da ampliação da natureza das atividades; flexibilização decorrente de aumento dos contratos temporários nas instituições públicas e da ausência de um plano de carreira nas instituições privadas.

Sguissardi e Silva Júnior (2018, p. 169) atribuem essa multiplicação de atividades, à semelhança das referidas pela professora Helena, para além da ampliação da carga horária.

Essas mudanças não são fruto apenas da ampliação da carga horária letiva, dado o novo índice da relação professor/alunos e da multiplicação dos cursos de pós-graduação *lato e stricto sensu*, ou da produção intelectual, mas de uma série de outras atividades decorrentes dessa produção, assim como do novo patamar de qualificação dos professores pesquisadores, conforme as demandas estruturais decorrentes do movimento da mundialização do capital. Entre essas, destacam-se a participação em eventos científicos, a emissão de pareceres sobre projetos de pesquisa (demanda das agências de fomento, sobretudo) e sobre a produção intelectual a ser publicada, além de uma gama variada de serviços, de assessoria e consultoria a empresas e entidades públicas e privadas. A multiplicação dessas atividades e serviços faria parte do novo *modelo* de universidade, que se apoiaria nos parâmetros emanados das agências reguladoras e de fomento. (grifos meus).

Para os autores, a multiplicidade de tarefas que resulta em intensificação do trabalho, decorre das mudanças ocorridas no processo acadêmico-científico das IFES, fruto da produção intelectual e das demandas dessa produção, assim como do novo patamar de qualificação dos pesquisadores, demandas estruturais decorrentes do movimento da mundialização do capital e das novas formatações do mundo do trabalho. A variedade de atividades já mencionadas pela professora Helena, que ratifica a pesquisa de Sguissardi e Silva Júnior (2018) – ao mesmo tempo que nela se fundamenta – expressou-se, também, na narrativa da professora Vany.

Atualmente, estou me sentindo trabalhando cada vez mais. Estou me sentindo, altamente, sobrecarregada. Todo semestre eu fico acima da carga horária sempre. Aquelas 40 horas que a gente tem que ter, eu sempre teria, se colocasse no papel, 60 horas ou mais. E cada semestre eu digo que vou diminuir e eu não consigo, eu aumento. Então, eu, realmente, agora, estou me sentindo sobrecarregada, em função dessa variedade de atividades, mais

que outra coisa: é a sala de aula, é a pesquisa, é a extensão, é a comissão, é a orientação, e a administração, também. (Profa. Vany-UFPA).

A professora Vany acredita trabalhar 60 horas ou mais, por semana, e se sente sobrecarregada. A jornada de trabalho regulamentada por lei no serviço público não deve ultrapassar 40 horas. Porém, além dessa carreira de trabalho prescrita parece haver outra, a efetiva, que se estende além das cercanias institucionais. No estudo de Mota Júnior (2011), a média da jornada de trabalho dos entrevistados era de 53,4 horas semanais, chegando a uma carreira efetiva de até 70 horas, caracterizando um alongamento da jornada e, portanto, uma intensificação do trabalho.

O alongamento da jornada, também, revelou-se na narrativa da professora Rita que, a princípio, não admitiu sobrecarga de trabalho, mas relatou, no transcurso da entrevista, o processo de sobrecarga que havia experimentado em 2016.

Às vezes, a gente sente é muita responsabilidade. Mas é porque a gente assume uma responsabilidade maior! Por exemplo, esse ano de 2016 foi um ano de muito trabalho, mas porque nós assumimos responsabilidades. [...] por exemplo, além desse projeto do CEC..., nós assumimos um projeto com a MD..., que tinha que fazer pesquisa em 12 municípios do nordeste paraense. Nós tínhamos que viajar pra esses municípios, nós tínhamos que capacitar. Então, era muito trabalhoso. E de cada atividade feita lá, nós tínhamos que mandar um relatório técnico. Então, nós fizemos quase 50 relatórios técnicos, e não é aquele “relatoriozinho”, é um relatório técnico tipo uma dissertação. Eu digo “Olha, gente, nós produzimos tanta coisa aqui!!” Então, nós ficamos com muita atividade. [...] a gente, às vezes, vinha trabalhar no sábado, porque tínhamos que dar conta. (Profa. Rita-UFPA).

A extensão territorial do Pará⁷⁹ e as dificuldades de locomoção para alguns municípios paraenses pode ser um obstáculo a mais no processo de trabalho de docentes da UFPA que estendem suas atividades profissionais para além da capital. Assim, fazer pesquisa e formação por 12 municípios da Amazônia revela a intensificação e extensificação de trabalho a que esteve submetida a professora Rita e sua equipe, naquele ano de 2016. Como a professora vive a renovar os convênios com Ministérios, há que se imaginar que esse ritmo de trabalho não é episódico, mas regular, cíclico.

Na ULisboa, a professora Lavanda também afirmou, a princípio, que trabalha muito bem sob tensão e estresse – naturalizando o processo de intensificação –, mas no decorrer da

⁷⁹ Pará é uma das 27 unidades federativas do Brasil, situado na Amazônia brasileira. É o segundo maior estado do país em extensão territorial, com uma área de 1.245.759 km². Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pa/panorama>. Para se ter uma da extensão, Portugal possui 92.212 Km²

entrevista apontou em sua narrativa um quadro sobre o trabalho docente no ensino superior em Portugal que envolve pressão por busca de financiamento e para publicação de artigos.

[...] existe uma grande sobrecarga de trabalho. Existe uma grande pressão para que os docentes encontrem financiamento através de projetos nacionais e internacionais. O financiamento é algo que é necessário, e isso exige um novo envolvimento, novas tarefas para o docente: tem que fazer projetos de qualidade e procurar onde há candidaturas [editais]. Por outro lado, também, existe uma grande pressão para publicação de artigos. Portanto, [...] hoje, existem diferentes tipos de pressão que recaem sobre os docentes do ensino superior e que faz com que eles tenham pouco tempo para pensar, para estudar; é mais para produzir do que para ter tempo para estudar, no sentido de depois produzir. E, portanto, acho que esta é uma situação difícil que estamos a viver [...]. (Profa. Lavanda-ULisboa).

Essas novas tarefas mencionadas pelas professora Lavanda, além de serem realizadas sob pressão e tensão, expressam **polivalência e flexibilidade**. A busca por editais de financiamento internacional para as pesquisas, fora da esfera pública de Portugal, passou a ser mais uma atividade a ser realizadas pelos docentes, diante da diminuição de financiamento do Estado. Vejo nas referências feita pela professora Lavanda um **acúmulo de tarefas** advindo não apenas da falta de novos docentes que realizavam as mesmas tarefas, mas do surgimento de novas tarefas, como a busca por editais.

Baseado no Toyotismo, a **polivalência e flexibilidade** preveem que o trabalhador não deve ser mais especializado em uma única tarefa e sim atuar em diversas frentes ao mesmo tempo, um processo que se iniciou nas fábricas, mas chegou a vários setores, incluindo o da educação. Dessa forma, ao docente, não cabe mais apenas as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Além das funções específicas relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão, outras atividades contribuem para a intensificação do trabalho docente, como a participação em reuniões e representação em comissões e órgãos colegiados, produzindo situações estressantes e consumindo tempo e energia dos docentes. Para os docentes que atuam, mais especificamente, nos programas de pós-graduação no Brasil e em Portugal, a pressão por produtividade para atender às regras das instituições reguladoras, contribui, sobremaneira, para esse quadro de intensificação e estresse no trabalho. Situação agravada em tempos de tecnologias digitais, quando o trabalho invade tempos e espaços antes reservados ao lazer e ao descanso, quando docentes não se desligam do trabalho no momento do não trabalho.

Em nome da produtividade acadêmica e, sobretudo, sob os auspícios da avaliação do desempenho docente, edificou-se um labor ao que me parece incontornável na seara da

intensificação do trabalho docente universitário luso-brasileiro em que expressões como esforço contínuo; carga laboral extensiva; velocidade em responder demandas; prazos e tempos curtos; polivalência, acumulação e multiplicação de tarefas e funções; substituição de espaços e artefatos de trabalho público pelo privado, dentre outros, constituem o lado mais visível dessa intensificação, comprometendo igualmente a qualidade do trabalho, a saúde do trabalhador e o tempo da fruição e do ócio. Um quadro de intensificação que parece incompatível com o desejo de permanência de docentes em atividade laboral na universidade aquando se aposentam ou quando chega a idade da aposentadoria, aos meus olhos, contraditório.

O excerto da narrativa da Lavanda (ULisboa), a seguir, reúne evidências de dois dos indicadores de intensificação proposto por Dal Rosso (2008): alongamento da jornada e acúmulo de atividades.

Essa é uma relação desequilibrada, porque nós, no ensino superior, se por um lado é muito bom porque não temos horário fixo [...] nosso trabalho é por tarefa. Portanto, a gente tem xis tarefas para realizar e, independentemente da hora e do dia, a gente tem que realizar. [por outro lado] as tarefas são muitas. Existe uma grande sobrecarga de trabalho neste momento, em nível do ensino superior em Portugal. [...] É uma das razões que explica isso é que, devido à crise econômica, os professores do ensino superior quando saem para se reformar não são substituídos – pelo menos na mesma relação. E, portanto, nós somos cada vez menos e a ter que fazer cada vez mais...Portanto, a relação que você perguntou [relação tempo de trabalho e tempo livre] é, como eu lhe disse, uma relação muito desequilibrada, porque, inclusivamente, a maior parte de nós – isso não é um fenômeno só meu – ocupa pelo menos uma parte do fim de semana a trabalhar, a desenvolver as tarefas que tem que desenvolver, porque não pode deixar de desenvolver, temos que dar respostas a várias solicitações, temos limite de tempo, temos data a cumprir e, portanto, não é possível, de uma forma sistemática, ter fim de semana. (Profa. Lavanda- ULisboa).

Para a professora Lavanda, a relação tempo de trabalho e tempo livre é de grande desequilíbrio. Não ter horário fixo para o trabalho e ocupar o final de semana com o trabalho são sinais do **alongamento da jornada** que resulta na diluição da fronteira entre o tempo de trabalho e do tempo livre (entre os momentos de trabalho e momentos de não trabalho). Dito de outra forma, são expressões da extensificação da jornada para outros tempos e espaços em que deve se realizar o trabalho. Evidencia-se, nesse caso, o alongamento da jornada, que obriga a professora ao trabalho por mais tempo e empreendendo, assim, mais esforço.

Lara e Quartiero (2017, p. 7) identificam como extensificação o prolongamento da jornada para outros tempos e espaços, um fenômeno que é ao mesmo tempo consequência e

causa da intensificação. Em estudo com docentes de pós-graduação no Brasil, as autoras ressaltam que:

o redimensionamento de tempos e espaços de trabalho traduz-se como prolongamento de tempos (mais-valia absoluta e relativa concomitantes) e espaços (permeabilização das fronteiras) de trabalho [...], o que Marx (1996) já havia anunciado como o processo de subordinação formal em sujeição real do trabalho ao capital.

Essa extensão da jornada para outros tempos e espaços, expressão da diluição das fronteiras entre os momentos de trabalho e não trabalho, vem sendo impulsionada, também, pelas inovações tecnológicas como o computador e a *internet*. Mota Júnior (2011) identificou o fenômeno de diluição da fronteira entre os tempos de trabalho e de não trabalho, com o alongamento da jornada, em estudo com docentes da pós-graduação na UFPA.

Outra ressalva importante na narrativa da professora Lavanda sobre docente em Portugal diz respeito à síntese conclusiva formulada por ela: “nós somos cada vez menos e a ter que fazer cada vez mais”. O **acúmulo das atividades** antes realizada por outros docentes, que se aposentaram e não foram substituídos, são mais uma expressão da intensificação do trabalho do docente, resultante do acúmulo de tarefas consequências da crise econômica, ressaltou a professora. A crise econômica por que Portugal passou levou o governo de centro-direita de Passos Coelho a implantar políticas de austeridade, após acordo e contração de dívida com a *Troika*⁸⁰. Desse acordo resultaram algumas exigências que foram cumpridas por Portugal: redução do quantitativo de docentes no ensino superior, em função da não substituição de professores aposentados na mesma proporção (como referido pela professora Lavanda); demissões na função pública; e cortes do valor das aposentadorias e nos vencimentos dos funcionários públicos, dentre outros. Essas e outras medidas visavam diminuir as despesas do Estado em saúde, segurança social e educação, incluindo nesta o ensino superior. Se professores antigos se aposentam e não são substituídos por outros, os que ficam passam a incorporar no seu trabalho a demanda do trabalho dos que se foram, como turmas maiores, por exemplo.

Sobre a repercussão desse acordo com a *Troika* na função pública portuguesa, a professora Margarida, aposentada da ULisboa, trouxe detalhes que, pela lucidez e

⁸⁰ Expressão russa usada para se aludir a um comitê de 3 membros. Neste texto, *troika* é a designação atribuída à equipe composta pelo Banco Central Europeu, Fundo Monetário Internacional e Comissão Europeia, responsável pelo programa de ajustamento econômico e financeiro a países que necessitam de ajuda financeira.

complexidade de informações e gravidade da situação com relação à retirada de direitos dos funcionários públicos em Portugal, transcrevo aqui sem grandes cortes na narrativa:

[...] estes últimos anos foram muito desagradáveis, para dizer o mínimo, pois, como deve saber, durante cinco anos, todos os professores e os aposentados, todas as pessoas ligadas à função pública tiveram um corte nos seus salários e nas suas pensões. [...] No final deste ano [2017], teremos recuperado o que nos cortaram desde 2011. Imagine no Brasil, cortarem de todos os funcionários públicos 10 a 20 por cento do seu vencimento!! Imagine como é que ficavam as pessoas!! É uma perda importante de remuneração e, portanto, os professores e outros funcionários público ou ligados – pois se aplicou à função pública – sofreram com isso [...]. A função pública era considerada a maior inimiga do bom estado das finanças públicas e, portanto, para pôr as finanças públicas mais saudáveis, uma das entidades que pagava isso eram os funcionários. E pagaram! Pagaram, fortemente! Há um ano e meio estamos a recuperar. Não foi uma recuperação de imediato, total, vai tendo um escalonamento, e deve estar a recuperar [...] E quando acabar este ano [suspira], os golpes que sofrermos estarão sanados. Mas dito isto – recuperar o que foi cortado – significa que teremos o mesmo valor do salário de 2009. Estamos em 2017 e o último aumento salarial foi em 2009. E esses salários, de 2011 a 2015, estiveram cortados numa percentagem que era variável conforme o montante do salário ou da pensão. Desde 2016 estamos a recuperar, pra ficar outra vez iguais a 2009. Não é para subir!!! É pra voltar a 2009. Estamos a regressar devagarinho a 2009, e já estamos contentes com isso. Pior do que isso era o ordenado de 2009 cortado. (Profa. Margarida-ULisboa).

Medidas como essas, relatadas pela professora Margarida, resultantes de acordos com órgãos financiadores, embora em diferentes formatos e proporções, vêm sendo experimentadas por outros países, dentre eles o Brasil. Como já dito na seção 3 desta tese, as reformas da previdência que atingiram o servidor público brasileiro no governo FHC e Lula, também, foram pauta do Banco Mundial.

Com referência à ênfase feita pela professora Lavanda, em relação à grande sobrecarga do trabalho no ensino superior em Portugal, compreendo que esse parece ser um fenômeno internacional. Estudos sobre intensificação do trabalho foram realizados por Apple (1989), em escolas americanas; por Hargreaves (1998), em escolas de Ontário (Canadá); por Dal Rosso (2008), no Brasil. Assunção e Oliveira (2009) fizeram um levantamento de estudos sobre intensificação em nível internacional. Importa ressaltar que as pesquisas de Antunes e Alves (2004); Dal Rosso (2008) e Sguissard e Silva Júnior (2018) relacionam o processo de intensificação à atual formatação do mundo do trabalho, portanto, vinculado aos novos modos de organização do processo produtivo, que se circunscrevem a vários países capitalistas. Ainda que a intensificação do trabalho não seja um processo restrito à longa jornada, o equilíbrio vida-trabalho se mostra com um indicador significativo. A OECD (2017) atribui a

Portugal o 20^o lugar no quesito equilíbrio vida-trabalho, havendo ainda 17 países entre os membros da OECD cuja proporção de pessoas passa muito mais tempo no trabalho do que Portugal, dentre eles a Grécia, Áustria, Brasil, Reino Unido, Nova Zelândia, EUA e Austrália. (OECD, 2017).

Cabrito (2011) já alertava sobre a acentuada intensificação do trabalho docente no ensino superior nos últimos tempos em Portugal, e as implicações desse processo para agravamento do mal-estar docente. Essa intensificação resulta da somatória de um esforço contínuo nas atividades de investigação, com um sempre crescente quantitativo de alunos no ensino superior público, confrontado com o inalterado número de docentes no mesmo período. Ao professor, são atribuídos a carga horária máxima semanal para o ensino de graduação (licenciatura – 1^o ciclo), de mestrado (2^o ciclo) e doutorado (3^o ciclo), o que representa um grande número de estudantes de graduação e pós-graduação, e que exige consumado tempo de trabalho para além do contratado na instituição. O autor ressalta que em decorrência dos recursos tecnológicos como, por exemplo, a *internet*, o professor recebe continuamente trabalhos, teses e dissertações para avaliar e se sente obrigado a responder ao aluno, virtualmente, e em tempo hábil, muitas vezes para além do tempo contratado, ou seja, a base física do trabalho se transporta para outros espaços e tempos, despendendo o tempo livre do docente.

O cenário de intensificação do trabalho docente em Portugal, descrito por Cabrito (2011) e que expressa, na minha avaliação, a diluição das fronteiras entre o tempo de trabalho e tempo livre, apresenta resultados que podem ser ratificados pelo encontrados nesta pesquisa com professores universitários na ULisboa. Para ilustrar essa fronteira entre tempo de trabalho e tempo livre, mais uma vez remeto-me ao levantamento da OECD, que resultou no “Índice para uma vida melhor”, mais especificamente, ao indicador “Equilíbrio vida/trabalho” nos países da OECD. (Quadro 19)

Para a OECD (2017), o aspecto importante do equilíbrio entre essas duas variáveis (vida/trabalho) é a quantidade de tempo que as pessoas passam no emprego, cujas longas horas de trabalho podem prejudicar a saúde, agravar o estresse e pôr em risco a segurança, pois “[...] quanto mais as pessoas trabalham, menos tempo têm para outras atividades, tais como lazer ou cuidados pessoais. A quantidade e a qualidade do tempo de lazer são importantes [...] e podem trazer benefícios adicionais para a saúde física e mental.” (OECD, 2017).

No quesito “Equilíbrio Vida-Trabalho”, o Brasil obteve um índice de 6,4 e ocupa a 26^a posição, ficando próximo de Canadá e Portugal (6,9), que ocupam a 20^a posição no *ranking*

dos 38 países que integram o estudo da OECD. A Turquia é o país com maior proporção de pessoas que trabalham com horas muito longas. Nesse quesito, de acordo com o “Índice para uma Vida Melhor”, o percentual de trabalhadores com longa jornada no trabalho no Brasil não está tão em desequilíbrio em relação ao tempo que os trabalhadores dos demais países reservam à vida pessoal. Contudo, há que se fazer duas ressalvas: a) esse índice expressa a média e, portanto, desconsidera as especificidades de jornada no trabalho das diferentes profissões, por exemplo, a jornada estendida do profissional do magistério, seja da educação básica ou da educação superior, a chamada extensificação; b) ainda que a jornada no Brasil não seja tão longa, o quadro se altera para a situação em que o trabalhador já estiver com uma idade bastante próxima da aposentadoria compulsória, idade em que, teoricamente, se utiliza mais o serviço de saúde e, nesse quesito, o Brasil está em desvantagem.

Quadro 19 - Indicador Equilíbrio Vida / Trabalho dos Países da OCDE (2017)

Ranking	Países	Indicador
1°.	Países Baixos	9,3
2°.	Dinamarca	9,0
3°.	França	8,9
4°.	Espanha	8,8
5°.	Bélgica	8,6
6°.	Noruega	8,5
7°.	Alemanha	8,3
8°.	Suécia	8,3
9°.	Rússia	8,1
10°.	Finlândia	7,9
11°.	Irlanda	7,9
12°.	Luxemburgo	7,9
13°.	Hungria	7,8
14°.	Estônia	7,7
15°.	Eslováquia	7,5
16°.	Itália	7,5
17°.	República Tcheca	7,4
18°.	Eslovênia	7,2
19°.	Suíça	7,2
20°.	Portugal	6,9
21°.	Canadá	6,9
22°.	Grécia	6,7
23°.	Chile	6,6
24°.	Polônia	6,5
25°.	Letônia	6,4
26°.	Brasil	6,4
27°.	Reino Unido	6,2
28°.	Estados Unidos	5,8
29°.	Nova Zelândia	5,8
30°.	Austrália	5,4

31°.	Áustria	5,4
32°.	África do Sul	5,1
33°.	Islândia	4,9
34°.	Japão	4,8
35°.	Coréia	4,7
36°.	Israel	4,6
37°.	México	0,8
38°.	Turquia	0,0

Fonte: OECD *Better Life Index*. Disponível em:

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/#/111111111111>.

Elaboração da Autora (2019).

Após essa análise das narrativas que mostraram indícios da intensificação, avalio que seja importante registrar que alguns docentes brasileiros afirmaram não se sentir sobrecarregados. Analisando essas narrativas, consegui perceber o seguinte: a) convicção de que não trabalham em condições de sobrecarga; b) discordância do uso do termo “sobrecarga” como sinônimo de “excesso de trabalho”; c) “naturalização” da sobrecarga de trabalho; d) autorresponsabilização pelo excesso de tarefas; e) conflito ao afirmar que não sente sobrecarregado, mas na própria narrativa relatar situação inversa. Comentarei brevemente algumas dessas narrativas.

O professor Athos foi incisivo: não se sente sobrecarregado, trabalha de acordo com o regime de trabalho e sente prazer no que faz.

Faço com prazer o que eu faço, e não me sinto sobrecarregado, não. [...] trabalho de acordo com a minha carga horaria, eu nem trabalho de menos, nem demais. É uma atividade que me dá prazer, realmente. Então, por isso uma das razões de eu permanecer. (Prof. Athos-UFPA)

Para a professora Helena, o termo “sobrecarga” pressupõe cansaço e estresse e não excesso de atividade, volume ou intensificação de trabalho.

Sobrecarga implica que você se sinta cansado e estressado. [...] Aprendi a controlar o estresse e estabelecer prioridades. [...] Então, a gente tem, sim, muito trabalho. Se a gente chamar de sobrecarga um volume grande de trabalho, é sobrecarga. Agora, se a gente associar a estresse.... (Profª. Helena-UFPA).

Contudo, após fazer essa observação, a professora decidiu considerar a concepção de sobrecarga associada a excesso de trabalho e fez um importante relato sobre acúmulo de tarefas, cujo excerto já ilustrou anteriormente a análise.

Uma espécie de naturalização do acúmulo de tarefas foi usada pelo professor Ruy, reagindo à formulação feita na entrevista sobre a possibilidade de sobrecarga de trabalho:

Trabalho até 20 horas por dia [...] Sou meio viciado em trabalho [...] se eu parar de trabalhar, eu me sinto meio carregado. (Prof. Ruy-UFPA).

A professora Lavanda, da ULisboa, também, parece ter naturalizado a intensificação, ao suavizar o acúmulo de tarefas a que ela é submetida juntamente com outros docentes do ensino superior português.

Eu gosto do que faço, gosto desta tensão com muito trabalho, muitas coisas para responder. Eu gosto disso. Não sei viver de uma forma muito calma, sem muitas atividades, sem este estresse. Sinto-me bem assim. (Profa. Lavanda-UlLisboa).

A assunção de responsabilidade ou autorresponsabilização por parte dos docentes em relação ao processo de sobrecarga no trabalho se revela nas narrativas do professor Lucas, que até admite ter sobrecarga de trabalho, mas se responsabiliza por isso, como mostra sua narrativa:

Acho que tem momentos que a gente fica sobrecarregado mais por desleixo da gente, porque a gente fica deixando as coisas pra depois, e aí tem que fazer um monte de relatórios, atendimento de alunos, atendimento de orientação de TCC e de estágio, tem que buscar estágio – porque a oferta da universidade não atende todo mundo [...] –, buscar indústrias pra fazer contato, visitas técnicas [...]. (Prof. Lucas-UFPA).

Consideradas por ele próprio como geradores de sobrecarga, as atividades que o professor Lucas alega deixar acumular “por desleixo”, excetuando a elaboração de relatórios, são todas regulares de um semestre, ou seja, não são atividades eventuais. Essa percepção do professor Lucas, responsabilizando-se pelo acúmulo de tarefas, me leva à seguinte reflexão: se são atividades regulares, que ocorrem, necessariamente, ao longo de todo o semestre letivo, será que se acumulam por desleixo ou por excesso de tarefas? Na minha avaliação se trata de um acúmulo de tarefas, com possibilidade de diluição das fronteiras do tempo trabalho e tempo livre, uma vez que esse docente tem que deslocar para um espaço fora da universidade, nas indústrias, em busca de estágio para os estudantes, por exemplo.

Essas e outras percepções que ressignificam, no dizer de Dal Rosso (2008), o processo de “mais trabalho”, por vezes conflitantes durante a narrativa, se aproximam das conclusões

obtidas por Fonseca (2017, p. 203), em estudo com docentes na Universidade do Estado do Pará. Para a autora, “o docente se sente o responsável pela condição em que se encontra e que cabe a ele solucionar o problema da falta de tempo.” Baseada nessa conclusão da autora, as narrativas deste estudo me levam a concluir que os docentes não conseguem perceber as condições intensificadas de trabalham e acabam, como o professor Lucas, responsabilizando-se pelo acúmulo de tarefas e suavizando a sobrecarga de trabalho.

A análise das narrativas me permitiu perceber a existência de um grupo especial de docentes que experimenta a intensificação de forma diferenciada: as mulheres.

6.1.1 Intensificação do trabalho e gênero

Dentre os permanentes brasileiros que afirmam não fazer uso do tempo livre para si, há uma predominância de docentes mulheres. Na análise, a maioria dessas afirmações é de professoras cuja condição de mãe ou de filha é identificada como fator impeditivo ao gozo do tempo livre, como mostram os excertos a seguir:

Quando o meu pai faleceu, em 2008, eu tive que fazer uma opção dura na minha vida, que até hoje tento administrar, que foi sair da minha casa e ficar com a minha mãe, que ficou muito sozinha. (Profa. Virna-UFPA).

Quando a professora Virna enfatiza que a responsabilidade não lhe permite tempo livre, não se trata apenas da responsabilidade acadêmica. No início da entrevista, ao informar seus dados sociodemográficos, ela revela uma condição de filha solteira com a responsabilidade de cuidar da mãe idosa, após a morte do pai.

De alguma forma, tal situação pode ser resultante da condição de ser mulher na sociedade brasileira, a quem tem cabido a responsabilidade de cuidar dos filhos e dos pais idosos, abrindo mão da liberdade e do tempo livre. Ocupar uma espécie de “segundo turno de trabalho” no cuidado aos pais idosos e de filhos, quando houver, não é exclusividade das professoras filhas-solteiras.

Eu achava que pudesse ficar com um pouco de tempo mais livre, mas isso não aconteceu, muito pelo contrário, fui ficando cada vez mais cheia de atividades, porque eu comecei a me envolver. Meus filhos cresceram e aí eu comecei a ter mais tempo livre e, em vez de usar esse tempo livre, eu comecei a me dedicar mais à universidade, aceitar mais alunos pra orientar TCC, aceitar mais atividades. Sempre que precisam de alguém, eu sempre estava na frente. Agora, estou começando a me sentir cansada. (Profa. Vany-UFPA).

Essa construção social – fruto de uma sociedade patriarcal e que delega às mulheres os cuidados familiares – não apenas subtrai o tempo livre e leva a uma jornada diária intensificada, mas, no caso das docentes da educação superior pode, por exemplo, adiar planos de formação acadêmica, com atraso na obtenção de títulos e promoção na carreira, dificuldades para concorrer a editais de fomento à pesquisa, como já sinalizado nas seções 2 (pág. 52) e 4 (item 4.1.6) desta tese.

Em um cenário predominantemente masculino na produção da ciência, não posso deixar de considerar que essa construção social e o quadro daí advindo podem se constituir em uma barreira – não intransponível – para a produção acadêmica da docente mulher. Embora já date mais de um século que, conforme Chassot (2006, p. 42), Marie Curie⁸¹, em 1911, pela condição de mulher perdeu por um voto o acesso à Academia de Ciências da França, as mulheres precisam continuar lutando por seu espaço no mundo de produção científica e intelectual, contra inúmeras barreiras, com ou sem tempo livre, dentre elas as participantes desta pesquisa, como registram as narrativas.

Nesse cenário, importa informar que Brasil e Portugal são os países que mais contam com autoras em trabalhos científicos (49% do total). Tal *ranking* foi veiculado no jornal Folha de São Paulo, que divulgou os dados do relatório *Gender in the Global Research Landscape*, lançado em 2017, pela Editora Elsevier, sobre a publicação acadêmica de mulheres em 11 países, de 1996 a 2000 e de 2011 a 2015. O levantamento, feito com a base de dados *Scopus*, mostra que no Reino Unido, Canadá, Austrália, França e Dinamarca, o número de publicações por mulheres atingiu 40% do total, considerado patamar de igualdade. (BAPTISTA; RIGHETTI, 2017).

A legislação brasileira buscou, de alguma forma, “compensar” essa desigualdade entre homens e mulheres no que se refere à dupla jornada de trabalho, garantindo pela Constituição Federal (Art. 201, § 7º, I, II) a diferença de cinco anos no limite mínimo de idade para aposentadoria. No caso de servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas autarquias e fundações, a EC 20/1998 (Art. 40, §1º, III), mantida pela EC 41/2003, estabelece a idade em 55 anos se mulher e 60 anos se homem. (BRASIL, 2003a). Esta questão tem um marco cultural. Em países em que há a compreensão que o trabalho

⁸¹ Um dos maiores achados à ciência do século XX, a estrutura do átomo, teve à frente uma tríade feminina - Marie Curie, Lise Meitner e Maria Goeppert-Mayer – definidora de novos paradigmas para a teoria atômica. Madame Curie ganhou o Prêmio Nobel de física em 1904, juntamente com Pierre Curie e Henri Becquerel, e em 1911 o Prêmio Nobel de química, pela descoberta do Polônio e do Rádio e pelas contribuições do avanço na química. (CHASSOT, 2006, p. 40).

feminino deve ser igualmente dividido entre homens e mulheres, como em Portugal, não há diferença de limite de idade por sexo para a aposentadoria. Embora tal compreensão ocorra nos termos da lei, não há garantia de que ela se materializa dentro da família ou dos espaços de trabalho.

A Constituição Federal não especifica a justificativa para essa diferença, mas a publicação “Os Direitos das Mulheres na Legislação Brasileira Pós-Constituinte”, editada pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, em 2006, cita os movimentos de mulheres: “[...] a diferença se justifica à medida que as tarefas domésticas e o cuidado das crianças ainda recaem sobre as mulheres [...] e que, no âmbito privado, os homens não dividem as tarefas domésticas com as mulheres”. (CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ASSESSORIA, 2006, p. 29). Em tempos de conservadorismo e retrocesso na garantia de direitos sociais, um cenário de incertezas se anuncia frente à garantia de direitos da mulher pós-constituição de 88, com a apresentação da PEC 6/19.

Essa “compensação”, que estabelece para a aposentadoria cinco anos de diferença a favor da mulher, está ameaçada pela Reforma da Previdência em curso, contida na PEC 6/19, recentemente apresentada pelo Presidente Bolsonaro ao Congresso Nacional. Tomo como exemplo o RPPS, ao qual se vinculam os servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas entidades autárquicas e suas fundações públicas

O texto da PEC 6/19, nas suas regras de transição (capítulo III), estabelece no Artigo 3º, I, § 1º que o servidor público que tenha ingressado no serviço público até a data de promulgação da Emenda à Constituição poderá aposentar-se voluntariamente quando preencher, dentre outros requisitos: “cinquenta e seis anos de idade, se mulher, e sessenta e um anos de idade, se homem” [...] e “A partir de 1º de janeiro de 2022, a idade mínima a que se refere o inciso I do *caput* será elevada para cinquenta e sete anos de idade, se mulher, e sessenta e dois anos de idade, se homem.”

Não obstante a PEC 6/19 manter a diferença de cinco anos para a aposentação voluntária, para que o servidor seja contemplado com a integralidade dos proventos (totalidade da remuneração) haverá redução dessa diferença da idade entre homens e mulheres, como estabelece o Artigo 3º, § 7º, I:

§ 7º Os proventos das aposentadorias concedidas nos termos do disposto neste artigo corresponderão:

I - à totalidade da remuneração do servidor público no cargo efetivo em que se der a aposentadoria, observado o disposto no § 10, para o servidor público

que tenha ingressado no serviço público em cargo efetivo até 31 de dezembro de 2003 e que se aposente aos **sessenta e dois anos de idade, se mulher, e aos sessenta e cinco anos de idade, se homem, ou aos sessenta anos de idade, se titulares do cargo de professor de que trata o § 5º, para ambos os sexos**; (BRASIL, 2019b, p. 14 e 15) (grifo meu)

O parágrafo 5º citado no artigo refere-se ao “professor que comprovar exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio”.

Ao analisar, especificamente, esse trecho da PEC 6/19 que diz respeito a totalidade dos proventos no processo de transição, posso ver dois agravantes com relação à diferença da idade de aposentadoria entre homens e mulheres: a redução da diferença de cinco para três anos, para a maioria dos servidores públicos; e o desaparecimento de qualquer diferença de idade entre os sexos, para os docentes da educação básica. Isso já é um revelador de que um cenário de incertezas se anuncia frente à garantia de direitos da mulher pós-constituição de 88, no bojo do retrocesso na garantia de direitos sociais.

A intensificação para esse grupo de mulheres não se dá, exatamente, pelo alongamento da jornada de trabalho, pelo acúmulo de tarefas ou pela diluição entre as fronteiras dos momentos de trabalho e não trabalho, mas sim pela condição de mulher na sociedade brasileira, que soma às tarefas profissionais (muitas vezes extensificadas para dentro do espaço do lar) a responsabilidade das tarefas familiares.

A segunda situação – intensificação e gênero – 5 participantes que afirmaram não ter sobrecarga de trabalho, apenas 1 era mulher, e dos 6 participantes que admitiram não fazer uso do tempo livre (ou fazem uso parcial), 5 eram mulheres. Por exemplo, Paula e Virna moram com suas mães, viúvas, ambas com cerca de 80 anos; Vany mencionou nunca fazer uso do tempo livre, antes, porque cuidava dos filhos e, agora, porque tem sobrecarga de trabalho, e vai tirar licença capacitação para ajudar a cuidar da neta que irá nascer. Lívia não fez referência aos filhos, mas nos dados sociodemográficos informou morar com a filha e as netas. Ou seja, nesta segunda situação, os dados sugerem uma associação entre as condições intensificadas de trabalho e a peculiar condição de mulher na sociedade brasileira, proporcionadas ou aprofundadas pela questão de gênero.

Esse quadro de intensificação – expressa pelo acúmulo de tarefas com a sobrecarga de trabalho, pelo alongamento da jornada com diluição da fronteira entre o tempo do trabalho e o tempo livre, pela flexibilidade das atividades – independente de grupos, pode trazer comprometimento da saúde física, como evidenciou alguns estudos no Brasil e em Portugal, ratificados pela presente pesquisa.

6.1.2 Intensificação do trabalho e saúde docente

A relação trabalho-saúde dos docentes permanentes do estudo não foi um eixo de análise que emergiu desta pesquisa, *a priori*, e nem constava entre as questões a serem investigadas. Desse modo, como já dito na introdução desta seção, não pretendo aprofundá-lo. Contudo, o registro das manifestações desses docentes se faz importante pois pode sinalizar futuras investigações.

Tomo como pressuposto a formulação de Tamez (2010 [*on line*]), para a qual a saúde e a doença “são parte de um mesmo processo, cuja principal determinação se encontra na estrutura social e econômica. Assim, o processo saúde-doença precisa ser explicado historicamente dentro de um contexto político, social e econômico”. A autora acrescenta, ainda, que os estudos sobre saúde-doença deverão considerar perfis epidemiológicos por gênero e etnia e a subjetividade desse trabalhador docente.

A relação trabalho e saúde há algum tempo tem sido privilegiada por pesquisas científicas de diversas áreas. A relação do processo saúde-doença com a intensificação do trabalho é mais recente, mas já é possível encontrar publicações nacionais, como a de Dal Rosso (2008) e Assunção e Oliveira (2009). Cortez *et al.* (2017) procederam a um levantamento de publicações na base de dados da Biblioteca Virtual de Saúde em Psicologia (BVS-Psi) de 2003-2016, relacionadas à saúde no trabalho docente e encontraram 69 publicações, sendo 12 delas voltadas para o docente na educação superior.

A associação do adoecimento de docentes da educação superior com o estresse, consequência da intensificação, foi identificada nos estudos empíricos, em nível local, por Campos (2011), Mota Júnior (2011), Nascimento (2012) e Farias Júnior (2014). Apenas o estudo de Farias Júnior (2014) investigou o adoecimento docente em uma instituição privada, em Belém, os demais se voltaram para o trabalho e adoecimento docente em instituições públicas, mais especificamente, na UFPA. Alguns achados desses estudos foram ratificados pela presente pesquisa.

Os números que sinalizam o adoecimento do docente na UFPA, apresentados na pesquisa documental de Campos (2011), pareceram-me tão expressivos que julguei importante trazer algumas das informações. O autor investigou a relação trabalho docente e o processo de saúde-adoecimento de docentes da UFPA, e baseou-se no levantamento e análise de dados obtidos no Serviço de Atendimento em Perícia Médica para Licença para tratamento de Saúde, da instituição. Esse estudo constatou que no período de 2006 a 2010, os transtornos

mentais (doenças psiquiátricas, psicológicas dentre outros transtornos mentais) se apresentam como um dos maiores percentuais para indicativo de licença médica, com 187 registros. Perde apenas para licença “Gravidez, parto e puerpério”, com 194 registros, e para licença “Morbidade e mortalidade”, com 249 registros. (CAMPOS, 2011, p. 85 e 86). Esses dados, na interpretação do autor, podem dar indícios dos problemas de saúde que os docentes estão vivendo, com agravantes, na medida em que se tem:

[...] informações de casos nos quais os professores não buscam o serviço médico da instituição por motivos vários, que vão desde a falta de confiança no órgão, no que diz respeito à confidencialidade e ao respeito à privacidade, até a vergonha de ser considerado alguém que não é “normal”, dentro da concepção que o senso comum tem [...] transtornos mentais. (CAMPOS, 2011, p. 86).

Os dados identificados por Campos (2011) são compatíveis com os números mencionados por Assunção e Oliveira (2009) em um estudo sobre intensificação no trabalho e saúde docente. De acordo com estas autoras, nas últimas décadas que antecederam o ano da publicação do estudo – 2009 –, “os registros de licenças do trabalho por motivos de saúde na categoria dos professores, em diferentes países, identificam a maior prevalência de distúrbios mentais quando comparados com os outros grupos de doenças.” (p. 363).

Alguns dos participantes brasileiros da pesquisa manifestaram, nas suas narrativas, queixas, de diferentes naturezas, que envolviam estresse e problemas de saúde físicos ou mentais, comprometimentos da saúde que me levaram a relacionar com a intensidade episódica ou regular do trabalho docente, como ilustrado com os excertos das narrativas dos permanentes.

O professor Caio fez referência à sua lotação e à distribuição da carga horária para exemplificar as situações em que em um ano no letivo típico, de forma episódica, mas recorrente, sentiu-se sobrecarregado.

Se a gente considera um ano letivo típico, há um momento em que você sente [sobrecarregado], sobretudo, quando você tem que estar em sala de aula por muito tempo, por muitos dias. Nesse momento, se o desenho da distribuição da sua carga horária – que, normalmente, compete a um coordenador –... se o módulo não for feito de uma forma parcimoniosa, você chega no final do dia exausto. [...] este semestre eu consegui fazer com que essa atividade didática fosse distribuída melhor, para minimizar esse erro, vamos dizer assim, esse estrago que esse esforço continuado produz. Mas eu lhe diria assim: eu não tenho o mesmo vigor que eu tinha de trinta e poucos anos, estou com 63 [anos]. (Prof. Caio-UFPA).

A oferta do curso de graduação em que o professor Caio atua se dá por módulos, concentrando a carga horária da disciplina em 4 horas/dia, todos os dias, em várias semanas. Na avaliação do professor, se ele for lotado em duas turmas (manhã e tarde), chegará exausto ao final do dia. O professor já chegou aos 63 anos e, admitiu, não tem mais a vigor físico de outrora, ao comparar sua saúde e disposição na fase atual da carreira com a fase inicial. Esse novo formato de oferta do curso, talvez, não seja adequado a docentes que já se encontram em fase final da carreira, depois dos 60 anos, pelo nível de intensificação que exigirá: intensificar em poucas semanas a carga horária que deveria ser ministrada em 17 semanas ou um semestre. Nascimento (2012) procedeu a uma análise das repercussões da implantação de um programa de formação de professores, que concede bolsas a docentes da UFPA que ministram cursos nas férias e, muitas vezes em busca de complementação salarial, sacrificam o período de descanso entre os períodos letivos. Esses cursos, também, são ofertados em formato condensado, assemelhado ao curso de graduação referido pelo professor Caio. Nunes, Monteiro e Santos (2008), ao analisarem o processo de “universitarização” de formação de professores de séries iniciais no estado do Pará, na década de 2000, por meio da oferta de cursos condensados, modulares, realizados nos períodos de férias escolares e trabalhistas, concluem que tal formato era intensivo e extensivo, tanto aos docentes quanto aos estudantes.

Situações como essa expressa, para Assunção e Oliveira (2009), perda relativa do controle do docente sobre o seu próprio trabalho, isto é, perda relativa de autonomia, pois a intensificação se dá em função de exigências externas.

O controle do indivíduo sobre o próprio trabalho foi salientado como fator que reduz o nível de estresse e o risco de doenças cardiovasculares e doenças crônicas. Johnson et al. (1995) referenciaram que o aumento da demanda no trabalho está associado a mais insatisfação com o trabalho e subsequente desordem psiquiátrica; e que altos níveis de recursos sociais e individuais estão associados a nível mais baixo de insatisfação e de desordens psiquiátricas. (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009, p. 362).

O estresse no trabalho esteve presente nas narrativas do professor Athos e da professora Paula, mesmo sem que estes sugerissem associação do estresse com adoecimentos, como ilustram os excertos:

[...] me agrada a ideia de ficar livre de uma rotina de trabalho que eu acho um tanto quanto estressante. Não só o trabalho em si, da sala de aula, que é muito desgastante, mas todas as outras, todos os outros estressores ligados à vida da universidade: a burocracia, a lentidão nas decisões. (Prof. Athos-UFPA).

São pequenas coisas que vão somando, somando e que deixam você desconfortável e estressada ao final do dia. (Profa. Paula-UFPA).

Na narrativa da professora Ranna, o quadro parece mais preocupante, o adoecimento foi associado ao estresse que foi relacionado à sobrecarga de trabalho.

Eu estava tão sobrecarregada, que estava tendo estresse emocional e físico. Cheguei em casa um dia e me vi querendo chorar, não sair do quarto. (Profa. Ranna-UFPA).

A professora Ranna associou um estresse emocional experimentado em certo momento da sua carreira à sobrecarga de atividades na universidade. Assunção e Oliveira (2009) afirmam que as pesquisas sobre saúde docente têm sido pródigas em relacionar o adoecimento docente à intensificação do trabalho.

Sinto-me sobrecarregada, sim. O professor de final de carreira poderia ser dispensado de dar aula, caso tivesse carga horária suficiente para suprir esta atividade. Estar em sala de aula é uma atividade penosa para mim: tenho problemas na coluna (hérnia de disco), joelho e garganta que tornam esta atividade muito dolorosa e estressante. (Profa. Silvia-UFPA).

Os problemas osteoarticulares (coluna vertebral e joelho) mencionados nas queixas da professora Silvia, por causarem dor, certamente, são geradores de grande estresse físico, que levam a docente a desejar ser dispensada da sala de aula. Com relação aos problemas da garganta, também, referidos pela docente, embora não se tenha dados do problema, para fazer qualquer inferência, importa ressaltar que o estudo citado por Assunção e Oliveira (2009), realizado em Belo Horizonte, identifica a disfonia entre os problemas de saúde do docente, resultante da hipersolicitação da voz em sala de aula, e o relaciona a ruídos ambientais elevados, o que sugere condições inadequadas de trabalho.

Quadros clínicos como estresse, estafa, diabetes, sugerindo forte relação com a intensificação, foram relatados por docentes no estudo de Mota Júnior (2011), que analisou os impactos do sistema de avaliação em programa de pós-graduação e da lógica do produtivismo acadêmico.

Embora as participantes da pesquisa na ULisboa não tenham feito menção a aspectos relacionados à saúde ou estresse, esse contexto foi cartografado no estudo de Silva Neto (2010, p. 54), em sua tese de doutoramento da Universidade Portucalense, por meio da qual buscou conhecer como profissionais da área da saúde e da educação pretendiam ocupar o seu tempo disponível quando desfrutassem da aposentadoria. Quando o autor discorre sobre o

exercício profissional nomeadamente na área da educação, ampara-se em investigações sobre o estresse de docentes em Portugal (CARDOSO, 2006, apud SILVA NETO, 2010) e na região de Lisboa (MARQUES PINTO; LIMA e LOPES DA SILVA, 2003, apud SILVA NETO, 2010), para afirmar que a atividade docente é geradora de estresse. E dentre as atitudes positivas da aposentadoria, o estudo de Silva Neto (2010) indicava o maior tempo para a família e a possibilidade de se libertar do estresse provocado pelo trabalho.

A fim de fazer um contraponto a esse cenário de intensificadas condições de trabalho docente na fase final da carreira, busquei identificar como esses docentes fazem uso do tempo livre a que têm direito.

6.2 TEMPO LIVRE NA FASE FINAL DA CARREIRA

Outra questão apresentada aos participantes, que possui relação com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, diz respeito ao uso do tempo livre. Em um mundo onde as condições de trabalho são intensificadas, busquei analisar como o docente da educação superior, em final de carreira, ocupa o seu tempo livre.

De início, faz-se necessário trazer algumas definições conceituais a serem consideradas nesta pesquisa. O tempo livre é objeto de estudo da sociologia do tempo, um campo de estudos da sociologia que visa ao estudo da estruturação do tempo nas sociedades, tomando-o como referente de organização social e não apenas como dimensão onipresente.” (AQUINO; MARTINS, 2007, p. 498). De acordo com esses autores, após a revolução industrial ocorre uma separação entre tempo-espço de trabalho (produção) e lazer (atividades contrárias ao trabalho) como tempo voltado para as atividades de reposição física e mental, e com isso o surgimento do chamado tempo livre, uma conquista da classe operária à exploração do capital. Assim, tempo livre será aqui entendido como o tempo que o sujeito tem para desfrutar do tempo de não-trabalho.

Ao perguntar aos participantes deste estudo como se dá a relação entre o tempo de trabalho e o tempo livre e como se dá o usufruto desse tempo livre, a análise dos dados permitiu visualizar dois grupos: um grupo de docentes teve o **tempo livre subtraído** pelo tempo de trabalho e outro grupo de docentes que faz **gozo do tempo livre**, isto é, o tempo de trabalho não subtrai o tempo livre, o que sugere que não experimentam a extensificação do trabalho ou sabem administrar o tempo em suas vidas.

Com relação ao grupo que faz gozo do tempo livre, alguns dos participantes admitiram dividir seu tempo entre o tempo do trabalho e o tempo livre, sem que o primeiro avance sobre o segundo. Nesse tempo de não trabalho, os docentes da UFPA mencionaram determinadas atividades que realizam, quais sejam: reunir com os familiares; sair com amigos (Lívia); sair para divertir-se; jantar fora; tomar chopinho com o companheiro, com familiares ou amigos; ir ao cinema; dar atenção à família, mãe, sobrinhas e irmãos; tocar teclado, por *hobbie* (Profa. Helena); ler, fazer atividades físicas e culturais, reunir com amigos (Athos); acompanhar os filhos, estar perto da esposa, sair, viajar, divertir-se. (Profa. Lucas); almoçar e jantar fora com a família; ir ao cinema, ao shopping e à praia; visitar as filhas em outras cidades (Profa. Rita); descansar; estar com a família (Profa. Artur); ler (Prof. George, Prof. Pery e Prof. João); praticar atividades necessárias à qualidade de vida (Profa. Malu).

Todas as professoras aposentadas da ULisboa afirmaram fazer uso do tempo livre, agora mais do que nunca, como mostrado na seção 5 desta tese, pois as atividades que

realizam na universidade, embora regulares, lhes possibilitam o gozo desse tempo. Como o ECDU não permite que o docente aposentado da função pública ministre aulas em instituição pública, as professoras aposentadas não experimentam do processo de intensificação a que está submetido a professora Lavanda (ULisboa).

Dentre as atividades que realizam nesse tempo de não trabalho, constam nas narrativas delas: cuidar das plantas, estar mais tempo em casa, ir a concertos, almoço com a família, grupo de leitura e de amigos (Profa. Hortência); divertir, passear e viajar para visitar a família (Profa. Flamboyant); atividades livres e culturais e de não trabalho (Profa. Margarida-ULisboa).

Dentre as atividades listadas pelos docentes da UFPA e da ULisboa, observei que a referência a estar com a família é feita por vários dos participantes e, tanto no uso desse tempo livre, como na justificativa pelo não uso, a família nuclear (filhos e cônjuges) ou pais e irmãos se fazem presente. Embora alguns dos docentes brasileiros experimentem condições intensificadas de trabalho, como visto nos itens 6.1 e 6.2 desta tese, é possível inferir que eles construíram, também, algum sentido de suas vidas fora do trabalho.

Uma professora entre os participantes brasileiros reconheceu a importância do tempo livre, embora admitindo ter dificuldades de gerenciar a relação tempo de trabalho e tempo livre. É o caso da professora Lívia, que admitiu reunir-se com a família e sair com amigos, mas reconhece que precisa melhorar a relação com o tempo livre. A reflexão da professora me deu a entender que parte do tempo de não trabalho vem sendo ocupada com o trabalho.

Introduzido na entrevista, junto com o uso do tempo livre, o termo ócio dividiu opiniões entre os participantes desta investigação, sendo recebido de forma negativa por um deles e, antagonicamente, de forma positiva por outros, como ilustram os excertos das narrativas, a iniciar pelo professor Ruy:

Eu não tenho ócio! Eu trabalho *full time*, 12, até 20 horas por dia, lendo e preparando aula [...]. Por isso, também, eu não me aposento, com medo do ócio, porque o ócio é uma palavra desgraçada. Se você cai no ócio ele te envolve de tal maneira que a eternidade fica bem mais próxima. E eu quero ir para a eternidade do hoje e não do futuro. (Prof. Ruy-UFPA).

A reação do professor Ruy à palavra “ócio”, adjetivando-a como “desgraçada” e relacionando-a com a eternidade (morte), podem ter relação com o processo de formação que educa a criança e o jovem muito cedo para a importância da profissionalização e trabalho futuros, e não para o descanso e lazer, como destacam Aquino e Martins (2007, p. 481). Para os autores, “[...] todo processo de educação/formação/orientação moderna gerou os valores da

atual sociedade do consumo, não contempla a orientação para ser/existir num tempo de ‘nada fazer’”, um “nada fazer” que representa o tempo verdadeiramente livre que se pode dispor, tendo o indivíduo a sensação de vivenciá-lo sem compromisso com a produtividade.

De acordo com Aquino e Martins (2007, p. 488), a palavra ócio “derivada do latim *otium*, significa o fruto das horas vagas, do descanso e da tranquilidade”. Em sentido aproximado, para Hannah Arendt (1981, p. 23):

A palavra grega *skholè*, como a latina *otium*, significa basicamente isenção de atividade política e não simplesmente lazer, embora ambas sejam também usadas para indicar isenção do labor e das necessidades da vida. De qualquer modo, indicam sempre uma condição de isenção de preocupações e cuidados. (p. 23).

Ócio não é sinônimo de tempo livre, mas pode ser uma escolha dentro desse tempo livre e, diferente do conceito que sugere descanso e tranquilidade, a expressão ócio conserva valores culturais negativos, apregoados pela influência religiosa puritana e pela história da industrialização brasileira onde, com o advento de uma nova ordem entre patrões e empregados, havia necessidade do controle do tempo social fora do trabalho. (AQUINO; MARTINS, 2007).

Na presente pesquisa, com uma posição completamente oposta à do professor Ruy, o professor Caio destaca que o ócio se faz necessário para o ser humano e para a produção acadêmica, como mostra o excerto do seu relato:

Isso [ócio], talvez, seja a coisa mais importante que o sistema de trabalho ocidental não conseguiu enxergar. [...] Esse tipo de formato de fazer [produtivismo acadêmico] não deixa tempo pra criatividade, e a criatividade é um vetor fundamental na nossa profissão de produção de conhecimento novo. Mas estão excluindo esse tempo – que você chamou de ócio – como se fosse uma coisa quase pecaminosa na carreira acadêmica. Ele, de fato, é uma fonte fundamental pra renovação e criatividade daquilo que você está fazendo. [...] A criatividade não nasce se você ficar permanentemente produzindo coisas pequeninas pra tentar atender a uma pressão externa de números. Então, é preciso chegar a um equilíbrio pra que a criatividade seja um vetor dessa produção. O ócio e a criatividade andam juntas. (Prof. Caio-UFPA).

O professor Caio se refere ao produtivismo acadêmico e às pressões de órgãos reguladores sobre o trabalho docente nas universidades, que subtraem o ócio do tempo livre e, conseqüentemente, a qualidade da produção, no dizer do docente, subtraem a criatividade.

Talvez, descobrir as virtudes do ócio possibilite entender que ele pode servir não só à produção criativa, referida pelo professor Caio, mas à humanização.

A análise das narrativas dos docentes, da UFPA e da ULisboa, que tiveram o tempo livre subtraído pelo tempo de trabalho, já foi apresentada no primeiro e segundo itens desta seção, juntamente com indícios de intensificação do trabalho. Sobre o uso do tempo livre, houve entre os participantes na UFPA quem justificasse a não utilização do tempo livre com o lazer em função das finanças e da segurança urbana (ou ausência delas). Foi o caso da professora Paula que deu como exemplo as dificuldades diante de uma simples intenção de ir à praia:

“Ah, vamos a Mosqueiro?” O que implica ir pra Mosqueiro? Gasolina está cara. Chega lá, você vai comer alguma coisa, é caro. Você vai de manhã cedo e volta depois do pôr-do-sol. E a segurança? Tudo leva a gente a ficar preso em algum lugar dentro de casa ou dentro do trabalho. Eu prefiro ficar dentro do trabalho [risos]. (Profa. Paula-UFPA).

Diante da barreira econômica e do medo da violência urbana na cidade de Belém, a professora Paula faz a opção por prender-se ao trabalho, abrindo mão do tempo livre. As barreiras mencionadas pela docente não podem ser desconsideradas, mas por que preencher o tempo livre historicamente conquistado com mais trabalho? Para Antunes (2009, p. 175), “uma vida cheia de sentido em todas as esferas do ser social, dada pela *omnilateralidade* humana, somente poderá efetivar-se por meio da demolição das barreiras existentes entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho.” Nesse sentido, entendo que quer seja uma barreira que resulte dos modos de organização do processo produtivo, quer seja uma barreira econômica ou resultante da violência urbana, ela precisa ser quebrada.

Aquino e Martins (2007, p. 482 e 487) entendem que o tempo livre, que poderia ser voltado ao ócio verdadeiro, acaba sendo deteriorado pelo consumismo, que o mercantiliza e o coisifica, empobrecendo-o de significados. Ainda, de acordo com os autores, o “[...] caráter liberador do lazer é resultado da livre escolha, embora esta não exista de forma absoluta, uma vez que a livre escolha está marcada por condicionamentos diversos, sobretudo os socioeconômicos.” Há que se pensar em possibilidades do uso do tempo livre fora da esfera do consumismo, fato que está no horizonte dos participantes desta pesquisa.

Parcialmente subtraído pelo tempo de trabalho pela professora Lúcia, totalmente substituído por trabalho pelos docentes Paula, Ranna, Ruy, Vany e Virna, o tempo livre vem sendo gozado pela maioria dos permanentes brasileiros.

Ainda que as mudanças no mundo do trabalho, apontadas por Sguissard e Silva Júnior (2018), estejam levando ao furto do tempo livre, tempo esse conquistado, historicamente, da jornada de trabalho profissional; ainda que uma docente da UFPA tenha revelado que prefere ocupar o tempo livre com mais trabalho, é oportuno registrar que os permanentes deste estudo na UFPA têm dividido o seu tempo entre o tempo de trabalho e o tempo livre, e neste tempo de não trabalho tem realizado atividades pessoais e sociais. E após a aposentadoria, como se dará o uso do tempo atualmente ocupado pelo trabalho?

6.3 USO DO TEMPO APÓS A APOSENTADORIA

Sem relação direta com o problema em estudo, mas considerada por mim como complementar a ele, introduzi durante a entrevista uma questão sobre o uso do tempo após a aposentadoria por parte desses docentes, mais especificamente, a expectativa desses docentes após a aposentadoria. Mesmo com o desejo de permanecer em atividade laboral institucional, muitos docentes conseguem vislumbrar o que farão após encerrar o vínculo institucional. Mas o fim desse vínculo institucional não significa fim do trabalho e inatividade. Dos 17 participantes, a maioria manifestou a intenção de continuar trabalhando após a aposentadoria, alguns com remuneração e outros sem remuneração (Quadro 20).

Dentre aqueles que pretendem continuar em atividade laboral não-remunerada, ou trabalho voluntário, uma parte pretende continuar o trabalho como professor dentro da própria UFPA, como os professores Athos e Ruy.

Eu acho que a atividade em sala de aula, também, é uma fonte que sempre foi de prazer, mas depois de 38 anos, essa atividade pra mim já alcançou um certo grau de saturação. Então, a aposentadoria representa a possibilidade de continuar trabalhando na universidade, mas livre da sala de aula. (Prof. Athos-UFPA).

Na universidade, eu acho que vou tentar continuar a pesquisa por meio da Propesp. Eles têm um programa que o aposentado pode continuar fazendo pesquisa como voluntário. Isso, eu devo continuar, mas acho que não mais do que isso, porque aí as portas se fecham mesmo. (Prof. Ruy-UFPA).

Os dois docentes admitem, após aposentadoria, querer dar continuidade aos projetos de extensão e de pesquisa que desenvolvem, atualmente, “livre da sala de aula”, que “já alcançou um certo grau de saturação”, para o professor Athos. Ambos se aposentaram algum

tempo depois da entrevista, embora não tenha sido possível confirmar se continuam com as atividades pretendidas na ocasião da entrevista.

A permanência de docentes aposentados em atividades acadêmicas na própria universidade, sem remuneração, está em conformidade com Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que estabelece o serviço voluntário e o define como: “[...] a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.” (BRASIL, 1998c).

Quadro 20 - Expectativa de docentes da UFPA em relação ao trabalho após a aposentadoria - Brasil - 2017.

ATIVIDADE PÓS-APOSENTADORIA	Caio	Pery	Vany	Lívia	Lucas	Ranna	Silvia	Helena	João	Ruy	Athos	Virna	Artur	TOTAL
Trabalho remunerado (docente em IES Privada)						x								1
Trabalho remunerado (como não docente)							x	x	x	x				4
Trabalho não-remunerado (como docente na UFPA)										x	x	x	x	4
Trabalho não-remunerado (não docente /social)				x	x	x	x							4
Aposentação sem trabalho	x	x	x											3

Fonte: Elaboração da autora.

Na UFPA, o trabalho voluntário é regido pela Resolução nº 679, de 17 de novembro de 2009, do CONSUN/UFPA, que institui o Programa de Prestação de Trabalho Voluntário, e prevê aprovação de plano de trabalho na congregação da unidade e assinatura de um termo de adesão com as condições do trabalho.

Alguns participantes pretendem desenvolver trabalho voluntário fora da docência, o que denominaram de trabalho social. Essa intenção aparece na narrativa de duas professoras que pretendem, também, continuar com o trabalho remunerado. É o caso da professora Ranna, que já trabalha com adolescentes em situação de vulnerabilidade, vinculado a um projeto de extensão, e da professora Silvia, que também já presta serviço a comunidades.

A continuidade no exercício da docência foi mencionada por apenas duas permanentes do sexo feminino: uma delas como docente voluntário na UFPA e outra como docente em uma IES privada. Embora alguns participantes tenham mencionado que a sala de

aula (ensino) é a atividade que resulta em maior satisfação profissional, contraditoriamente, o ensino não está entre as principais funções para as quais eles pretendem voltar após a aposentadoria.

Poucos docentes não mencionaram o trabalho entre as atividades a serem desenvolvidas após aposentadoria. Como ilustram esses exemplos de narrativas a seguir, dentre as atividades mencionadas pelos participantes para ocupar o tempo constam: leitura, escrita, fotografia, levantamento literário, viagem, cuidar ou estar com família e ter tempo para si:

Eu gosto muito de escrever e tenho me preparado pra esse tempo de escrever. Então, eu tenho juntado muita coisa que não é ciência e que acho importante. Por exemplo, a questão social, a questão do país profundamente assimétrico que a gente tem. [...] Eu tenho pensado muito sobre essas coisas, pensado sobre como o poder econômico e o poder político têm se retroalimentado de uma forma violenta contra a humanidade. Então, tenho me preparado pra estudar e escrever sobre essas coisas, não em uma linguagem técnica – porque não sou economista, nem epidemiologista e nem sou um homem de política de saúde –, mas em uma linguagem humana, que é o que eu sei fazer. (Prof. Caio-UFPA).

Ter tempo pra ler um pouco mais – eu tenho muitos livros, não só da área técnica, e não consigo ler. Eu gostaria de escrever. Eu tenho muito material e todo mundo me diz: “Tu precisas escrever essas coisas”. [...] Eu gostaria de ter um pouco de tempo pra mim mesmo, fazer algumas coisas que eu gosto e que acabo não fazendo [...]. Eu gosto de viajar. [...] Eu vou ter uma coisa nova pra fazer que é curtir a neta. (Profa. Vany-UFPA).

A escrita parece ser o maior interesse dos docentes Caio e Vany, na fase pós-aposentadoria, ao passo que o Pery planeja fotografar e fazer um levantamento literário.

Espero, sinceramente, que eu continue feliz. Meu tempo livre me permitirá fazer outras atividades de que gosto muito [...] fotografar e fazer um levantamento literário sobre minhas impressões sobre o mundo. Isso requer tempo e dedicação. (Prof. Pery-UFPA).

Da análise dessas narrativas, faço duas observações: a primeira diz respeito ao fato da natureza das atividades mencionadas pelos participantes ser permeada por sensibilidade, afeto e sentimento de justiça social. Esta ressalva tem o propósito de chamar a atenção para a importância de desconstruirmos certos estereótipos em relação aos profissionais com formação nas áreas ditas “duras”. A segunda, os três docentes, Caio, Vany e Pery, das áreas de Ciências Biológicas, das Engenharias e das Ciências Exatas e da Terra, respectivamente,

pretendem ocupar o tempo após aposentadoria com atividades completamente diferentes das que realizam, atualmente.

“Fazer outras coisas após a aposentadoria” foi identificado tanto nas narrativas de docentes da UFPA quanto na de docentes da ULisboa, como ilustrado no excerto da narrativa da professora Lavanda sobre a expectativa sobre o uso do tempo após a aposentadoria.

Eu não sei o que vai acontecer no futuro, mas a ideia que eu tenho hoje, se você vier a falar comigo daqui a 3 anos, é que quando me reformar, corto a relação com a profissão: vou fazer outras coisas. (Profa. Lavanda-ULisboa).

A professora Lavanda admitiu que, embora não saiba o que será o futuro, pretende ter outras ocupações nessa fase pós-laboral. Cansou-se, provavelmente, da ocupação com magistério. Esse desejo da professora se aproxima dos resultados do estudo realizado por Silva Neto (2010) com docentes em Portugal, em relação às possibilidades de uso do tempo quando se der a aposentadoria: continuar a exercer a profissão em outras circunstâncias (em ritmo muito menos intenso; horário menos rígido); realizar atividades que sempre gostaram, porém não tinham tempo de fazer; exercer outras novas ocupações (culinária, arranjos florais, restauração, pintura).

Ainda na descrição do tema “expectativas na aposentadoria”, três docentes, mulheres, não se manifestaram diante da questão. Essa é uma espécie de silêncio que fala, uma ausência que, como ressalta Bardin (2015), não pode ser desprezada no processo de análise de conteúdo. A leitura que faço é que, provavelmente, silenciaram por não admitirem conversar sobre a vida após a aposentaria, por não se verem aposentadas, por não saberem o que irão fazer como ocupação ou, ainda, por se verem afetadas afetiva e financeiramente com a vida fora do trabalho, como sinalizou uma delas.

Não obstante a grande maioria se sentir sobrecarregada no trabalho, a chegada da aposentadoria só é vista desvinculada do trabalho por uma minoria de docentes. Aqui, os resultados ratificaram os descritos por Macedo (2014, p. 149), em investigação com servidores federais: há significativa dificuldade de criar possibilidades futuras e “aqueles que conseguem fazer planos para a aposentadoria elegem o trabalho voluntário e iniciam um outro ciclo profissional como opção, evidenciando a importância do trabalho em suas vidas.”

O que busquei desenhar nesta seção reflete o cenário de intensificação das condições de trabalho de um grupo de docentes da UFPA e da ULisboa que permanecem em atividades após adquirir condições legais para aposentadoria. Com base nas narrativas dos docentes e por meio de três indicadores de intensificação – alongamento de tarefas, acúmulo de atividades e

polivalência/flexibilidade –, pude deduzir que a maioria dos docentes da UFPA, participantes do estudo, permanecem em atividade após lograr o direito à aposentadoria em condições intensificadas de trabalho. Na análise das narrativas dos entrevistados brasileiros, encontrei resultados que se aproximaram dos estudos sobre intensificação realizados na UFPA por Mota Júnior (2011) e Nascimento (2012) e, em nível nacional, por Assunção e Oliveira (2009). Dos permanentes da pesquisa de campo na UFPA, que admitiram ter sobrecarga de trabalho, mais da metade participa de programas de pós-graduação, assim como a professora não aposentada da ULisboa, o que ratifica os estudos de Sguissard e Silva Júnior (2018), de que esse grupo de docentes trabalha em condições intensificadas.

Na ULisboa, a análise da narrativa da única docente não aposentada, também, me permitiu concluir que ela permanece no trabalho em situação de intensificação. As docentes aposentadas da ULisboa, ainda que trabalhem com regularidade na universidade, não o fazem sob intensificação, gozando do tempo livre a que tem direito.

Na análise desse quadro de intensificação de trabalho, chamou-me a atenção a associação entre intensificação e gênero. Os dados sugerem uma associação entre as condições intensificadas de trabalho e a peculiar condição de mulher na sociedade brasileira, cuja intensificação é aprofundada pela questão de gênero. Outro grupo que chamou minha atenção e merece aprofundamento futuro foi a associação intensificação e docentes da pós-graduação, cujas condições de trabalho, também, sugere acentuada intensificação.

Sem a pretensão de aprofundar a discussão sobre saúde docente neste estudo, fiz um recorte de narrativas que sugerem associação da intensificação do trabalho com estresse ou adoecimento físico e mental dos permanentes. Tal leitura se deu com base nas confirmações literais, que admitiram estresse no trabalho, nos exemplos, adjetivações da jornada, expressão de sentimentos e até expressão facial que acompanhavam a narrativa.

Em contraponto à intensificação, apresentei as percepções desses docentes sobre o usufruto do tempo livre. Embora parte desse tempo seja subtraído, a maioria dos participantes da pesquisa na UFPA elencou um conjunto de atividades que desenvolve no gozo do tempo livre, o que já é algum alento, ainda que alguns trabalhem em condições intensificadas. Outro grupo admite não fazer gozo do tempo livre, pois ele é todo ocupado pelo tempo de trabalho ou por responsabilidade com pais idosos. No entendimento de Fonseca (2017), o que vem ocorrendo é o furto do tempo livre, consciente ou não.

Fechei a seção com as expectativas desses docentes em relação à aposentadoria. A análise das narrativas indica que, após a aposentadoria, o fim do vínculo empregatício não significa o fim do trabalho nem a inatividade. Dos 17 participantes da UFPA, a grande

maioria manifestou a intenção de continuar trabalhando após a aposentadoria, alguns com remuneração e outros sem remuneração. Na ULisboa, a narrativa da única docente não aposentada sugeriu desejo de continuar trabalhando, mas cortará a relação com a atual profissão.

O processo atual do trabalho docente universitário na UFPA e na ULisboa acompanharam a evolução da intensidade do trabalho, compreendido, na definição de Dal Rosso e Cardoso (2015), como o esforço efetuado pelos trabalhadores para atender às pressões da organização do trabalho durante uma unidade de tempo. Pressões essas influenciadas pelas transformações que se processam no mundo do trabalho capitalista.

Os resultados desta seção apontam para a compreensão de Sguissard e Silva Júnior (2018), de que a diversidade de atividades, que gera intensificação das condições de trabalho docente, advém das mudanças ocorridas no processo acadêmico-científico das IFES, frutos da produção intelectual e das demandas dessa produção, assim como do novo patamar de qualificação dos pesquisadores, demandas estruturais decorrentes do movimento da mundialização do capital e das novas formatações do mundo do trabalho.

A análise do tema em discussão pôde confirmar o pressuposto formulado nesta tese de que o trabalho dos docentes da UFPA e da ULisboa, em fase final de carreira e após adquirir direitos à aposentadoria, não escapa ao contexto das transformações do mundo do trabalho e, nesse sentido, sofre as influências das reconfigurações outorgadas ao trabalho pela lógica do capital e pelos novos modos de organização do processo produtivo, assim, vem ocorrendo em condições intensificadas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora, costumeiramente, se diga que um trabalho de investigação não tem um final, pois ela dá azo à continuidade, o protocolo acadêmico orienta-nos a colocar, sim, um ponto final, ainda que em forma de considerações. Para tecer tais considerações, recorro à questão-problema – Por que e em quais condições de trabalho os docentes da UFPA e da ULisboa permanecem em atividade laboral na instituição após lograrem o direito à aposentadoria? – e aos objetivos da tese.

“Relacionar as reformas na legislação da previdência social brasileira e a postergação da aposentadoria de docentes do magistério superior público” foi primeiro objetivo desenvolvido nesta tese.

Do governo FHC até o governo Dilma, o docente da educação superior experimentou uma série de alterações na legislação da previdência social brasileira em relação à aposentadoria. Embora a maioria delas seja extensiva a todos os servidores públicos e não exclusiva da categoria docente, considero que essas alterações contribuíram para a permanência por mais tempo em atividades, postergando compulsória ou voluntariamente a aposentadoria.

No governo FHC, com a EC 20/98, dentre as alterações previdenciárias na aposentadoria do servidor público, o estudo identificou que algumas delas trouxeram implicações à permanência do docente do magistério superior no trabalho, adiando por mais tempo a aposentadoria, quais sejam: a) perda da redução de 5 anos no tempo de contribuição a que tinha direito toda a categoria docente, passando a se enquadrar na regra geral para os requisitos da aposentadoria voluntária (30 anos, se mulher, e 35 anos, se homem); b) a eliminação de qualquer forma de contagem de tempo de contribuição fictício (o direito que tinha o docente de não gozar a licença-prêmio, para contar esse tempo em dobro para fins de aposentadoria, foi eliminado); adoção de idade mínima de 55 para mulher e 60 anos para o homem (a legislação ordinária precedente à EC 20/98 não previa idade mínima, só tempo de serviço); isenção da contribuição previdenciária ao servidor que tenha completado as exigências para a aposentadoria e faça a opção por permanecer com vínculo institucional.

No governo Lula, dentre as alterações previdenciárias advindas com a EC 41/03, que trouxeram implicações à permanência do docente do magistério superior no trabalho, obrigando-o ou “convidando-o” a adiar por tempo a aposentadoria, o estudo identificou o seguinte: aumentou o tempo mínimo para 20 anos de efetivo exercício no serviço público, isto é, o dobro do tempo estabelecido pela EC 20/98; acabou com a aposentadoria proporcional, e

cobrou “pedágio” anual de 5% para aposentadorias antes dos 60 anos; acabou com a paridade e a integralidade nas aposentadorias, e adotou o cálculo de proventos pela média; instituiu a contribuição previdenciária de aposentados e pensionistas; privatizou o sistema previdenciário, criando os fundos de previdência complementar e prevendo o estabelecimento da aposentadoria pelo valor do teto do RGPS, a partir da instalação desses fundos. Em consequência de forças políticas, resistência por parte de sindicatos e partidos de oposição, uma nova reforma foi sendo gestada, antes mesmo da aprovação da emenda de 2003: a “PEC paralela”, que deu origem à EC 47/05.

Em 2005, ainda no governo Lula e com vigência retroativa à janeiro de 2004, a EC 47/05 trouxe um atenuante em relação à perda da integralidade e paridade dos servidores que ingressaram antes da aprovação da EC 41/03, mas não deixou de “apertar o cinto” do trabalhador no serviço público: aumentou de 20 para 25 anos o tempo de efetivo exercício no serviço público, e de 10 para 15 anos na carreira.

O governo Dilma, dando continuidade à reforma iniciada com o Governo FHC e aprofundada no Governo Lula, sancionou a lei prevista na Constituição Federal desde 1998 e criada pelo governo Lula e que atinge, especificamente, a aposentadoria do servidor público, instituiu, o Regime de Previdência Complementar e autorizou a criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (FUNPRESP). Com a aprovação do RPC e vigência do FUNPRESP, o docente de universidade pública federal (RPPS), que ingressou por concurso a partir de 04 de fevereiro de 2013, terá o valor da sua aposentadoria ou pensão atrelada ao limite máximo estabelecido pelo teto da previdência (RGPS). Com a adesão (voluntária) ao FUNPRESP, dá-se possibilidade de os servidores públicos complementarem suas aposentadorias mediante previdência privada, isto é, um fundo de pensão. Após redução de direitos, redução do valor da aposentadoria de novos servidores, o governo oferece ao trabalhador uma suposta “proteção previdenciária adicional” àquela oferecida pelo regime público que depende da flutuação e instabilidade do mercado financeiro.

Com as reformas da previdência, sobretudo as EC 20/98 e a EC 41/03, o Estado intentou e vem conseguindo manter o servidor público em atividade o máximo de tempo possível, adiando sua aposentadoria. Nessa perspectiva, tendo o docente do magistério superior público, no Brasil, experimentado todo esse conjunto de mudanças em relação à legislação previdenciária, já bate à porta a reforma de Bolsonaro (PEC 6/19), ameaçando com mais cortes os direitos dos servidores públicos, incluindo até mesmo alguns que já estão aposentados.

“Analisar os motivos para a permanência no trabalho de docentes da UFPA e da ULisboa após lograrem o direito à aposentadoria” foi outro objetivo que ajudou na busca de resposta ao problema central desta investigação. O estudo evidenciou que os motivos da permanência dos docentes na UFPA resultam de uma conjugação de elementos, como: reconhecimento do trabalho; vitalidade e saúde; gosto e satisfação com a profissão; vínculo por identificação e pertencimento; participação, contribuição e cooperação com a instituição e com a formação de pessoas; incentivos financeiros; crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional; vínculos pessoais.

O estudo mostrou que os temas vitalidade e saúde; gosto e satisfação; participação, contribuição e cooperação; e incentivo financeiro foram identificados como motivos comuns nas narrativas dos dois grupos de docentes, da UFPA e da ULisboa. Além desses temas, o tempo livre; autonomia e liberdade; e permanência sem vínculo precário se expressaram como razões para que as professoras aposentadas da ULisboa permaneçam em atividade na instituição.

O tema “incentivos financeiros” se expressou tanto na pesquisa na UFPA quanto na ULisboa. Na UFPA, esses motivos se expressaram pela manutenção do abono de permanência, concedido pela política de previdência ou pelo aguardo dos ganhos salariais advindos da política de carreira, com a progressão e promoção na carreira para as classes de professor associado e de professor titular. Na ULisboa, a professora não aposentada, embora já contasse à época com 45 anos de contribuição e 67 anos de idade, afirmou ter perdas financeiras caso se aposentasse.

A análise dos temas “identificação e pertencimento” e “vínculos pessoais” chamaram a atenção pelo fato de que o primeiro, que teve preponderância dentre os motivos, mostra que os docentes vêm tomando a decisão pelo adiamento da aposentadoria, especialmente, por se sentirem gratificados e terem orgulho de pertencer à universidade. O segundo – vínculos pessoais – foram secundarizados dentre os motivos, praticamente inexistentes nas narrativas, dando a entender que os vínculos afetivos com as pessoas que trabalham na UFPA estão esgarçados e frouxos. A literatura especializada me possibilitou formular algumas inferências para esse fenômeno: a) a fase da transição da vida laboral para a aposentadoria envolve lutos pertinentes à trajetória profissional do sujeito, como diminuição das relações sociais e dos vínculos afetivos (BARBOSA; TRAESEL, 2013); b) a secundarização dos vínculos pessoais entre os motivos pode ser resultante dos conflitos pessoais, políticos ou acadêmicos; c) as relações pessoais foram redefinidas em função das necessidades dos novos processos de trabalho (APPLE, 1989); d) Os efeitos da intensificação estão levando à destruição da

sociabilidade dos trabalhadores, com o aumento o risco de isolamento. (APPLE, 1989). Diante deste resultado, deixo uma questão para reflexão: os vínculos pessoais entre os docentes na UFPA encontram-se esgarçados na fase final da carreira ou sempre foram?

Na ULisboa, dentre os motivos para a permanência expressos nas narrativas, nenhum deles permitiu-me associar tal permanência a vínculos afetivos, seja com a instituição, seja com pessoas.

Um terceiro e último objetivo do estudo, aqui retomado, buscou “analisar as condições de trabalho, em relação à intensificação, no processo de permanência dos docentes da Universidade Federal do Pará e da Universidade de Lisboa na fase final da carreira.” Por intermédio de três indicadores de intensificação usados por Dal Rosso (2008) – alongamento de tarefas, acúmulo de atividades e polivalência/flexibilidade busquei analisar as condições de trabalho desses docentes com relação à intensificação, especificamente. Os resultados do estudo mostraram um cenário de intensificação das condições de trabalho da maioria dos docentes que permanece em atividades após lograr o direito à aposentadoria. Na análise das narrativas dos participantes na UFPA, a maioria admitiu estar sobrecarregada de atividades, e houve quem não admitisse, mas trouxesse evidências das condições de trabalho intensificado. Na ULisboa, os resultados apontam que a única docente não aposentada permanece no trabalho em condições de intensificação. Já as docentes portuguesas aposentadas, ainda que trabalhem com regularidade na universidade, não o fazem sob intensificação. Em ritmo mais lento, realizam atividades que sempre gostaram e que não dispunham de tempo para fazê-lo.

Dentre os permanentes na UFPA que trabalham em condições intensificadas, o estudo apontou duas situações: intensificação e pós-graduação e intensificação e gênero. Na primeira situação, a análise mostrou que mais da metade dos participantes do estudo integra os programas de pós-graduação, o que ratifica os estudos de Sguissard e Silva Júnior (2018). Na ULisboa, a única professora não aposentada, também, trabalha em pós-graduação, e o faz em condições de trabalho intensificado, ratificando o estudo de Cabrito (2011), em Portugal. Na segunda situação – intensificação e gênero – os dados sugerem uma associação entre as condições intensificadas de trabalho e a peculiar condição de mulher na sociedade brasileira, proporcionadas ou aprofundadas pela questão de gênero.

Um recorte nas narrativas dos permanentes na UFPA, que sugeriram vinculação da intensificação do trabalho com o processo saúde-doença, identificou: estresse físico por novos formatos de ofertas nos cursos; por excesso e multiplicidade de atividades; por problemas osteoarticulares; estresse emocional, expressos por acúmulo de atividades ou alongamento da jornada – que resulta na extensificação das tarefas para outros espaços e tempos. Na ULisboa,

as narrativas das docentes não fizeram menção a adoecimentos, mas não se pode descartá-lo, já que a sobrecarga de trabalho à qual está submetida a única professora aposentada pode gerar cansaço, estresse físico e emocional. Esses resultados do estudo me ajudaram a responder a uma das reflexões formuladas na discussão do tema “vitalidade e saúde”: embora os docentes aleguem permanecer no trabalho “para ter” e “por ter” saúde, a permanência em um mundo de trabalho tão intensificado não é garantia de saúde.

Ainda sobre as condições de trabalho, o estudo mostrou que, na UFPA, parte dos docentes usufruem do tempo livre e outra parte tem o tempo livre subtraído pelo tempo de trabalho. O registro de uma série de atividades que praticam no gozo do tempo livre foi considerado um alento, já que alguns deles trabalham em condições intensificadas. Na ULisboa, a única docente não aposentada mencionou o uso do tempo livre. As aposentadas ressaltaram que as atividades laborais na universidade não comprometem o gozo do tempo livre. Excetuando as quatro professoras aposentadas da ULisboa e cinco docentes da UFPA – dentre os quais, três já se aposentaram depois da entrevista –, todos experimentam, atualmente, condições de trabalho intensificado, seja por alongamento de jornadas, acúmulo de tarefas ou polivalência e flexibilidade.

A análise das condições de trabalho com relação à intensificação possibilitou confirmar o pressuposto formulado nesta tese segundo o qual os docentes da UFPA e ULisboa, em fase final da carreira, que permanecem em atividade após lograr condições para aposentadoria, fazem-no em condições de trabalho intensificado.

Com esses resultados, pude concluir que o processo atual do trabalho docente universitário na UFPA e na ULisboa acompanharam a evolução da intensidade do trabalho e as transformações que se processam no mundo do trabalho capitalista. A permanência do trabalhador em atividades laborais, seja após aposentadoria, seja após ter alcançado os requisitos para tal, seja com incentivo financeiro ou não, parece ser um fenômeno comum a Portugal e ao Brasil. Não obstante as diferenças entre os dois países no que diz respeito à população, cultura, renda, o estudo identificou similitudes, seja em relação aos motivos para permanecer no trabalho após obter o direito a aposentadoria, seja em relação às condições intensificadas de trabalho docente.

A análise das narrativas dos participantes trouxe indícios que me levam a afirmar que o trabalho é tão central na vida dessas pessoas que muitos expressaram a intenção de permanecer em atividade em condições intensificadas ou não, até serem desligados compulsoriamente ou, ainda, aposentarem-se e continuar no trabalho, e poucos avaliam a possibilidade de construir outros sentidos para a vida fora do mundo do trabalho. Tal

percepção me permite responder à segunda reflexão formulada no tema sobre “vitalidade e saúde”: o aumento do limite etário para 75 anos, na aposentadoria compulsória, irá reduzir a possibilidade da pessoa experimentar os benefícios da vida fora do trabalho e com mais tempo livre para o lazer.

Na costura dessas considerações finais, olho para trás e em meio aos resultados conclusivos visualizo as dificuldades (ou constrangimentos, como se diz em Portugal) enfrentadas no percurso da elaboração da tese. Dificuldades no âmbito da minha vida pessoal, não registradas aqui, e dificuldades de natureza acadêmica, que importa registrar: o reduzido período que passei na ULisboa não me permitiu conhecer mais profundamente a realidade do trabalho docente no ensino superior em Portugal e nem sanar certas dúvidas com as entrevistadas; a seleção dos participantes na ULisboa não atendeu ao mesmo critério da UFPA e incluiu aposentados que se mantinham em atividades na universidade; a distância geográfica em que se encontrava a orientadora; o desenvolvimento de uma temática nova para mim, professora de Biologia, que no mestrado na Unicamp enveredou pelo estudo da educação ambiental em uma perspectiva crítica, e nos últimos tempos estudava o processo de medicalização da educação e da vida, permeado por olhares da perspectiva pós-crítica.

Não obstante as dificuldades, inclusive epistemológicas, a pesquisa me motivou a continuar a investigar a temática no que diz respeito às características do docente nessa fase final da carreira, à luz dos estudos de Huberman (1992), objetivo traçado no início desta tese, mas abandonado ao final. Outro interesse nessa fase do ciclo de vida profissional é aprofundar os estudos da relação entre intensificação e o processo saúde-doença. Essa continuidade do estudo tem relação, também, com meu novo olhar para o processo: respeito à permanência dos docentes no trabalho e interesse em contribuir com programas de preparação para aposentadoria, de modo a apontar os benefícios nessa fase da vida, que envolve mais tempo para o lazer, para a família, para cuidados com a saúde, para as atividades culturais e, por que não dizer, para o ócio.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. Tradução de Alfredo Bosi, 2. ed., São Paulo, Martins Fontes, 1999.

ABREU, Cristiane Buhamra. **Características do gerenciamento de carreira dos docentes do ensino superior na fase pré-aposentadoria**. 2016. 102 p. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2016.

ADUSP. Associação dos Docentes da USP. **Intelectuais contra a Reforma da Previdência (PEC 40)**. São Paulo, ADUSP, 2003.

ALMEIDA, Sandra Cristina F. de. **Histórico de reformas: mudanças realizadas na previdência social**. Poder Legislativo, Brasília-DF, 2003. Disponível em: <https://www.dca.ufrn.br/~ricardo/files/camara-historico-de-reformas.pdf> . Acesso em: ago. 2018.

ALVES, Kelly da Silva; LOPES, Amélia. Professores e o envelhecimento: realidades e especificidades no contexto português. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v.25. n.2, p. 61-77, mai-ago. 2016. Disponível em: <https://seer.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/7901>. Acesso em: jan. 2018.

ALVES, Giovanni. **A crise estrutural do capital e sua fenomenologia histórica**. São Paulo, SP, 21.09.2012. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2012/09/21/a-crise-estrutural-do-capital-e-sua-fenomenologia-historica/>. Acesso em abr. 2019.

AMARAL, Luana de Barros Campos do. **Representações sociais do trabalho docente e da aposentadoria para professores de duas universidades federais**. 2016. 248f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/22360/1/LuanaDeBarrosCamposDoAmaral_DISSERT.pdf. Acesso em: mai. 2017

AMOROSO, Sônia Regina Basili. **Motivações e Expectativas de Docentes Face à Aposentadoria: Elementos para Uma Política de Formação Continuada**. 2008. 122f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/handle/123456789/728>. Acesso em: mai. 2018.

ANDERSON, Perry. O Brasil de Lula. **Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n. 91, nov. 2011, pp. 23-52. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/nec/n91/a02n91.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2019.

ANDES-SN. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior. **Regime de Previdência Complementar: Funpresp**. Brasília. 2013. Disponível em: <http://www.andes.org.br/sites/publicacoes>. Acesso em: mar. 2019.

ANDRADE, Juliana Moreia da Silva., LEONARDO, Maria Emanuela Matos, TORRES, Tatiana de Lucena. Aposentadoria Compulsória no Brasil. **Revista Kairós Gerontologia**, São Paulo (SP), 18(4), pp. 09-27, out-dez. 2015.

ANTUNES, Ricardo e ALVES, Giovani. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>. Acesso em: jan. 2016

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo, Boitempo, 2009.

APPLE, Michael W. **Maestros y textos**: una economía política de las relaciones de clase y de sexo en educación. Traducción Marco Aurelio Galmarini. Ministerio de Educación y Ciencia: Madrid; Ediciones Paidós: Barcelona, 1989.

AQUINO, Cássio Adriano Braz e MARTINS, José Clerton de Oliveira. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. VII, n. 2, p. 479-500, set.2007. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/1595/3577>. Acesso em: nov. 2018.

ARENDT, Hanna. **A condição humana**. Trad. de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, Rio de Janeiro: Salamandra, São Paulo: Editora da Universidade São Paulo, 1981.

ARISTÓTELES. **Política**. Trad. de Mário da Gama Cury. Brasília, Editora da Universidade de Brasília, 1985.

ANFOPE. Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação. **Documento final do IX Encontro Nacional**. Campinas 1998. Disponível em: <https://formacaoprofessordotcom.files.wordpress.com/2017/10/documento-final-ix-encontro-nacional-98.pdf>. Acesso em: dez. 2018.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. In: **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, maio/ago. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/03.pdf>. Acesso em: out. 2014.

BAPTISTA, Lopes Everton e RIGHETTI, Sabine. **Mulheres já produzem metade da ciência do Brasil**. Folha de São Paulo. São Paulo. 02.03.2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2017/03/1864542-mulheres-ja-produzem-metade-da-ciencia-do-brasil-diz-levantamento.shtml>. Acesso em: mar. 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2015.

BARROS, Flávia Moreira Barroca de. **Prazo de validade: 70 anos?** Sobre a aposentadoria compulsória de docentes na Universidade Federal de Viçosa. 2016. 169 p. Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=3901142. Acesso em: abr. 2017.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **O ethos do trabalho**: sobre a insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. 2006. 257 p. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de São Paulo, São Paulo.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. In: **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, jan./mar. 2012.

BOGDAN, Robert C.; BIKLEN, Sari Knopp. **Investigação qualitativa em educação - uma introdução às teorias e aos métodos**. Porto: Porto Editora, 1994.

BONSANTI, Ceres Maria. **Vivências Subjetivas de Professores da UFPB no processo de aposentadoria e na utilização do tempo livre**. 2007. 176f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa, 2007.

BOSI, Eclea. **Memória e Sociedade: Lembranças de velhos**. 3.ed. São Paulo: Cia das Letras, 1994.

BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1988

BRAGANÇA, Adriana Batista de Souza. **Aposentadoria: a experiência de professores aposentados do Instituto de Biologia da Unicamp**. 2004. 93 p. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/253594>. Acesso em: dez. 2017.

BRASIL. Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. **Coleção de Leis da República dos Estados Unidos do Brasil [CLB] de 1923**. Imprensa Nacional, Rio de Janeiro, v. 1, p. 126. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm. Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. Decreto nº 5.109, de 20 de dezembro de 1926. Estende o regimen do decreto legislativo n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923, a outras empresas. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 24.113, 30 dez. 1926. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5109-20-dezembro-1926-564656-publicacaooriginal-88603-pl.html>. Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. Lei nº 3.191 de 2 de julho de 1957. Cria a Universidade do Pará e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 16.645, 2 jul. 1957.

BRASIL. Decreto nº 53.831, de 25 de março de 1964. Dispõe sobre a aposentadoria especial instituída pela Lei Nº 3.807, de 26 de agosto de 1960. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 mar. 1964. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D53831impresao.htm . Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 24 jan. 1967. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. Decreto nº 85.487, de 11 de dezembro de 1980. Dispõe sobre a carreira do magistério nas instituições federais autárquicas e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, ano 118, p. 24925, 12 dez. 1980 (Publicação Original). Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-85487-11-dezembro-1980-435094-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: abr. 2019.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 18, de 30 de junho de 1981. Dispõe sobre aposentadoria especial para professores e professoras. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, Ano 119, nº 128, p. 2, 9 jul. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc18-81.htm. Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988** [recurso eletrônico]. Brasília: Supremo Tribunal Federal, Secretaria de Documentação, 2018. 530p. Disponível em <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf> Acesso em: jun. de 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Seção 1, Brasília-DF, p. 1, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: out. 2014.

BRASIL. Presidente da República [Fernando Henrique Cardoso]. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília: Presidência da República. Câmara da Reforma do Estado. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1995a. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/publicacoes-oficiais/catalogo/fhc/plano-diretor-da-reforma-do-aparelho-do-estado-1995.pdf> . Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. Proposta de Emenda Constitucional Nº 173, de 18 de agosto de 1995b. Modifica o capítulo da Administração Pública, acrescenta normas as disposições constitucionais gerais e estabelece normas de transição. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD18AGO1995.pdf#page=25>. Acesso em: abr. 2018

BRASIL. Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, p. 1, 5 jun. 1998a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm. Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o Sistema de Previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, 16 dez. 1998b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm. Acesso em: abr. 2018.

BRASIL. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília-DF, 19 fev.1998c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm. Acesso em: 30 ago. 2016.

BRASIL. 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 nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, p. 1 (edição extra), 29 nov. 1999, retificada no DOU de 6 dez.1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm. Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, 31 dez. 2003a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm. Acesso em: 08 ago. 2016.

BRASIL. Lei Nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003. Altera o art. 149 do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para estabelecer penas ao crime nele tipificado e indicar as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília-DF, p. 1, 12 dez. 2003b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.803.htm. Acesso em mai. 2019.

BRASIL. Lei nº 10.887, 18 de junho de 2004. Dispõe sobre a aplicação de disposições da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, altera dispositivos das Leis nºs 9.717, de 27 de novembro de 1998, 8.213, de 24 de julho de 1991, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, p. 1, 21 jun. 2004a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.887.htm. Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. Decreto nº 4.978, de 3 de fevereiro de 2004. Regulamenta o art. 230 da Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre a assistência à saúde do servidor, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília-DF, p. 1, 4 fev. 2004b. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2004/decreto-4978-3-fevereiro-2004-497846-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: jun. 2018.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6.368, de 8 de dezembro de 2005. Altera a estrutura e a remuneração da Carreira do Magistério Superior pertencente ao Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei Nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e dá outras providências. **Diário [da] Câmara [dos] Deputados [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 8 dez. 2005. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=309461>. Acesso em: 18 nov. 2018.

BRASIL. Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006. Dispõe sobre a reestruturação das carreiras de Especialista do Banco Central do Brasil, de Magistério de Ensino Superior e de Magistério de 1o e 2o Grau e da remuneração dessas carreiras, das Carreiras da Área de Ciência e Tecnologia, da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário e dos cargos da área de apoio à fiscalização federal agropecuária, estende a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Fiscalização Agropecuária - GDATFA aos cargos de Técnico de Laboratório e de Auxiliar de Laboratório do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, cria a Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria no Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde - GDASUS, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília-DF, p. 1, 11 set. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11344.htm

BRASIL. Ministério Público Federal. **Servidor público que ingressou antes da EC 41/03 tem direito à paridade**. 2009. <https://mpf.jusbrasil.com.br/noticias/1446952/servidor-publico-que-ingressou-antes-da-ec-41-03-tem-direito-a-paridade>. Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. Portaria Normativa nº 5, de 11 de outubro de 2010. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo, inativo, seus dependentes e pensionistas e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília-DF, 13 out. 2010, p. 43. Disponível em:

<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=8154>. Acesso em: jun. 2018.

BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal de que trata a Lei Nº 7.596, de 10 de abril de 1987 e outros. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, 31 dez. 2012a. ANEXO I. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12772compilado.htm .

Acesso em: ago. 2016.

BRASIL. Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012. Institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, inclusive os membros dos órgãos que menciona; fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição Federal; autoriza a criação de 3 (três) entidades fechadas de previdência complementar, denominadas Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo (Funpresp-Leg) e Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp-Jud); altera dispositivos da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 2, 2 mai. 2012b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12618.htm. Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. Decreto nº 7.808, de 20 de setembro de 2012. Cria a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo - Funpresp-Exe, dispõe sobre sua vinculação no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 5, 21 set. 2012c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Decreto/D7808.htm. Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. Lei nº 12.863, de 24 de setembro de 2013. Altera a Lei Nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; altera as Leis nº 11.526, de 4 de outubro de 2007, nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994, nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997, nº 91, de 28 de agosto de 1935, e nº 12.101, de 27 de novembro de 2009; revoga dispositivo da Lei Nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, 25 set. 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12863.htm. Acesso em jan. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia, Secretaria de Previdência. **Previdência Social**. Secretaria de Previdência, 5 ago. 2015a. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/perguntas-frequentes/previdencia-social/>. Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. Instrução normativa nº 77, de 21 de janeiro de 2015. Estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários da previdência social, com observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da constituição federal de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 32, 22 jan. 2015b. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/32120879/do1-2015-01-22-instrucao-normativa-n-77-de-21-de-janeiro-de-2015-32120750. Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. Lei Complementar nº 152, de 03 de dezembro de 2015. Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília-DF, p. 1, 4 dez. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp152.htm. Acesso em: jul. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016. Altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13325.htm#art4. Acesso em: fev.2019.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Manual de Procedimentos: Aposentadoria**. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Gestão de Pessoas. Brasília: MP, 2017. Disponível em: https://prodep.ufba.br/sites/prodep.ufba.br/files/Manual_Aposentadoria.pdf. Acesso em: mar. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia, Secretaria de Previdência. **O que é Previdência complementar**. 2018. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/o-que-previdencia-complementar/>. Acesso em: abr. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia, Secretaria de Previdência. **Histórico**. 2019a. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/aceso-a-informacao/institucional/historico/> Acesso em: abr. 2019.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 06/2019. 2019b. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1712459&filenam e=PEC+6/2019

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. 3. ed. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Guanabara, 1974. 379 p.

BRESSAN, Maria A. L. C. *et al.* Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v.16, n. 2, 259-272, 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-98232013000200006. Acesso em: abr. 2017.

BRESSER-PEREIRA, Luís Carlos. Uma reforma gerencial da administração pública no Brasil. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 49, n. 1, jan-mar, p. 5-42, 1998. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/360/365>. Acesso em: fev. 2019.

CABRITO, Belmiro Gil. A mercadorização da educação e a intensificação do trabalho do professor do ensino superior, em Portugal. **Revista Ver a Educação**, Belém, v. 12, n. 1, p. 89-102, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://periodicos.ufpa.br/index.php/rve/article/view/1003>. Acesso em: out. 2016.

CAIXA GERAL DE APOSENTAÇÃO. 2018. Disponível em: <https://www.cga.pt/aposentacao.asp>. Acesso em: jul. 2018.

CAMPOS, Francisco Jadir de Souza. **Trabalho docente e saúde: tensões da educação superior** 2011. 103f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Instituto de Ciências da Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2011. Disponível em: <http://ppgedufpa.com.br/bv/arquivos/File/dissertjadir.pdf>. Acesso em: dez. 2018

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

CAVALCANTE, Paloma de Souza. **Ganhos e perdas percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria**. 2015. 137 p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2015. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2691574. Acesso em: abr. 2017

CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ASSESSORIA (Cfemea). **Os direitos das mulheres na legislação brasileira pós-constituente** / Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea), Almira Rodrigues (OCfmearg.), Iáris Cortês (Org.) - Brasília: Letras Livres, 2006. Disponível em: <http://livros01.livrosgratis.com.br/br000016.pdf> . Acesso em: fev. 2019

CHASSOT, Attico. **A ciência é masculina? É sim, senhora**. 2. ed. São Leopoldo-RS: Unisinos, 2006.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

COELHO, Edviges; NUNES, Luís C. Evolução da mortalidade em Portugal desde 1950. **Revista de Estudos Demográficos**. Instituto Nacional de Estatística. INE, I.P. Lisboa, n.55, p.5-30, 2015, Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=224830908&PUBLICACOESmodo=2. Acesso em: jul. 2017

COGGIOLA, Osvaldo. **Governo Lula: da esperança à realidade**. São Paulo, Xamã, 2004.

COGO, Tadia Carolina. **Ser docente universitário aposentado: memórias e narrativas de vida**. 2011. 93f. Dissertação (Mestrado em Envelhecimento Humano) – Fundação Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2011. Disponível em: <http://tede.upf.br/jspui/handle/tede/1075>. Acesso em: mai. 2018.

COLLARES, Cecília Azevedo Lima e MOYSÉS, Maria Aparecida Affonso. Educação ou saúde? Educação *versus* saúde? Educação e saúde? **Caderno do CEDES** n. 15. São Paulo: Cortez Editora, 1986.

COLUSSI, Eliane Lucia *et al.* Docentes universitários e aposentadoria: uma experiência de velhice bem-sucedida? PUCRS: **Pajar**, v. 2, n. 2, p. 67-74, 2014. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/pajar/article/view/20945/13607>. Acesso em: jan. 2018.

CONGRESSO NACIONAL DA CUT (CONCUT), 8, 2003, São Paulo. **Resoluções do 8º Congresso Nacional da CUT**. Centro de Documentação e Memória Sindical da CUT, São Paulo, jun. 2003. Disponível em: <http://cedoc.cut.org.br/cedoc/resolucoes-de-congressos/121>. Acesso em: mar. 2019.

CORTEZ, Pedro Afonso *et al.* A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. **Caderno de saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 113-122, Mar. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-462X2017000100113&lng=en&nrm=iso. Acesso em: Abr. 2019.

COSTA, Amarilis Maria Muscari Riani. **O significado da aposentadoria para os servidores públicos: o caso de uma universidade**. 2014. 126 p. Dissertação (Mestrado em Gerontologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=1863426. Acesso em mar. 2017.

COSTA, Fernando Albuquerque. **A utilização das TIC em contexto educativo. Concepção e práticas de professores**. Tese (Doutorado em Ciências da Educação - Desenvolvimento Curricular e Avaliação em Educação) - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2008. Disponível em: <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/7014>. Acesso em: abr. 2019

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

DAL ROSSO, Sadi; CARDOSO, Ana Cláudia M. Intensidade do trabalho: questões conceituais e metodológicas. In: **Sociedade e Estado**. Brasília, v. 30, n. 3, p. 631-650, set/dec. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922015000300631. Acesso em: jan. 2018.

D'ARAUJO, Maria Celina Soares. **O AI-5**. Fundação Getúlio Vargas-CPDOC [on line] 2017. Disponível em: <https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/FatosImagens/AI5>. Acesso em: mar. 2019.

DAY, Christopher. **A paixão pelo ensino**. Porto: Porto, 2004. 272p.

DGES. Direção-Geral do Ensino Superior. **Sistema de Ensino Superior Português**. <https://www.dges.gov.pt/pt/pagina/sistema-de-ensino-superior-portugues>. Acesso em mar. 2009.

DEJOURS, Christophe. **Da Psicologia à Psicodinâmica do trabalho**. Tradução Franck Soudant. LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte (orgs). Brasília: Paralelo 15. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo: trabalho e emancipação**. vol. 2. Brasília, Paralelo 15, 2012.

DEPS, Vera Lúcia. **A transição à aposentadoria, na percepção de professores recém-aposentados da universidade Federal do Espírito Santo**. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas: Campinas, 1994. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/253727>. Acesso em: jun. 2017.

DINIZ-PEREIRA, Júlio Emílio. A construção social do individualismo na profissão docente: como transcender as fronteiras tradicionais da identidade dos professores? **Revista de Educação PUC-Campinas**, Campinas, v. 20, n. 2, p. 127-142, maio/ago., 2015

DOURADO, Luiz Fernandes. Reforma do estado e as políticas para a educação superior no Brasil nos anos 90. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 23, n. 80, p. 234-252, set. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v23n80/12931.pdf>. Acesso em: abr. 2018.

DRAIBE, Sônia. As políticas sociais e o neoliberalismo. **Revista USP**. Dossiê liberalismo/neoliberalismo, n. 17, p. 86-101, mar./abr./maio. 1993. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/25959/27690>. Acesso em: mar. 2019.

DUBAR, Claude. Tradução de Fernanda Machado. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. **Cadernos de Pesquisa** (Fundação Carlos Chagas), São Paulo, v. 42, n. 146, p.351-367, maio/ago. 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742012000200003>. Acesso em: set. 2016.

ENGELS, Friedrich. **A dialética da natureza**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

ESPÍRITO SANTO. TRIBUNAL DE CONTAS DO. **Tabelas, Regras e Modalidade de Aposentadoria**. Disponível em: <https://www.tce.es.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/AMPARO-LEGAL-PARA-CONCESSÃO-DE-APOSENTADORIA-atualizado-até-EC-88.pdf>. Acesso em: ago. 2018.

FAIRBANKS, Colleen. M.; FREEDMAN, Debra; KAHN, Courtney. The Role of Effective Mentors in Learning to Teach. **Journal of Teacher Education**, v. 51, n. 02, p. 102-112, March-April, 2000. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/002248710005100204>. Acesso em: dez. 2017.

FARIAS JÚNIOR, Raimundo Sérgio de. **A precarização do trabalho e o adoecimento docente em instituições de ensino superior privadas/mercantis**. 2014. 267f. Tese (Doutorado em Educação) – Instituto de Ciências da Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2014.

FASUBRA. Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil. **Aposentar no serviço público federal – Funpresp**. Disponível em: <https://fasubra.org.br/aposentar-no-servico-publico-federal-funpresp/>. Acesso em: mar. 2019

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 4. ed. Curitiba, Editora Positivo, 2009.

FLEURY, Alessandra Ramos Demito. **O trabalho e a docência em uma instituição de ensino superior pública: o caso dos professores de Odontologia da Universidade Federal de Goiás**. 2013. 294 p. Tese. (Doutorado em Psicologia). Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia. Disponível em: <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/1763>. Acesso em: dez. 2018.

FLORES, Maria Assunção; FERREIRA, Fernandes Ilídio. The Induction and Mentoring of New Teachers in Portugal. **Research in Comparative and International Education**, v.4 n.1, 2009. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2304/rcie.2009.4.1.63>. Acesso em: dez. 2017.

FONSECA, Zaira Valeska Dantas da. **Trabalho, intensificação e o tempo livre do docente da Universidade do Estado do Pará**. 2017. 240 p. Tese. (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Pará, Belém, 2017.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho, SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para a Aposentadoria como parte da Educação ao Longo da Vida. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 29, n. 4, 738-751, 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000400007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: jul. 2018.

FRANÇA, Lúcia Helena de Freitas Pinho, VAUGHAN, Graham. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 2, p. 207-216, 2008. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2304/rcie.2009.4.1.63>. Acesso em: abr. 2017.

FRANÇA, Lúcia. **Repensando a aposentadoria com qualidade** – um manual para facilitadores em programas de educação para a aposentadoria [Livro eletrônico]. Rio de Janeiro: Universidade Aberta da Terceira Idade/UnATI/UERJ, 2002. Disponível em: <http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pdf/repensando.pdf>. Acesso em: jul. 2018.

FREITAS, Maria Teresa de Assunção. A abordagem sócio-histórica como orientadora da pesquisa qualitativa. **Caderno de Pesquisa**. São Paulo, n. 116, p. 21-39, 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742002000200002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: mar. 2019.

FUNDAÇÃO ANFIP DE ESTUDOS DA SEGURIDADE SOCIAL. **Servidores Públicos: Aposentadorias e Pensões, Principais Regras**. 2. ed. Brasília: Fundação ANFIP de Estudos da Seguridade Social, 2014. Disponível em: https://www.anfip.org.br/doc/publicacoes/20140910112313_Cartilha-Servidores-Publicos-Aposentadorias-e-Pensoes-Principais-Regras_10-08-2014_Cartilha-Servidores-Pblicos-Aposentadorias-e-Pensoes.pdf. Acesso em: abr.2018. GALVÃO, Andréia. A reconfiguração do movimento sindical no governo Lula. **Rev. Outubro**, v.18, n.1, 2009. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edic%CC%A7a%CC%83o-18-Artigo-07.pdf>. Acesso em: nov. 2018.

GÊNESE *In*: SOCIEDADE BÍBLICA DO BRASIL. **A Bíblia sagrada**: antigo e novo testamento. 2. ed. rev. atual. São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 1993.

GONÇALVES, Carlos Manuel; DIAS, Isabel. Envelhecimento e emprego dos trabalhadores mais velhos. **Rediteia**, 41, p. 26-28, jan-jul. 2008. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/25483>. Acesso em: junh. 2018

GOODE, William Josiah, HATT, Paul K. **Métodos em Pesquisa Social**. Tradução de Carolina Martuscelli Bori. 6. ed. São Paulo, Companhia Editora Nacional, 1977.

GRANEMANN, Sara. IN: ANDES-SN. Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior. **A capitalização é a razão de ser dessa reforma. 2019**. Disponível em: <https://bit.ly/2ueOVk9>. Acesso em: mar. 2019

GUIMARÃES, André Rodrigues. **Trabalho docente universitário**: participação dos professores na materialização da contrarreforma da educação superior na UFPA. 2014. 284f. Tese (Doutorado em Educação) – Instituto de Ciências da Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2014.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Império**. 6.ed. Tradução de Berilo Vargas. Rio de Janeiro: Record, 2002.

HARGREAVES, Andy. **Os professores em tempos de mudança**: o trabalho e a cultura de professores na idade pós-moderna. Lisboa, McGraw-Hill, 1998.

HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In: FERRETTI, Celso João *et al.* (org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação**: um debate multidisciplinar. Petrópolis-RJ: Vozes, 1994. p. 128-142.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. Trad. Luíz Repa, São Paulo, Editora 34, 2003.

HOUAISS. **Grande Dicionário Houaiss**. Disponível em: <https://houaiss.uol.com.br/pub/apps/www/v3-3/html/index.php#1>. Acesso em: jun. 2018.

HUBERMAN, Michael. O ciclo de vida profissional dos professores. In: NÓVOA, António (org.). **Vidas de professores**. 2. ed. Porto: Porto editora, 2000.

IBGE. Primeiros resultados definitivos do Censo 2010: população do Brasil é de 190.755.799 pessoas. 2010. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?busca=1&idnoticia=1866&t=primeiros-resultados-definitivos-censo-2010-populacao-brasil-190-755-799-pessoas&view=noticia>. Acesso em: jun. 2018.

IBGE. Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2016: Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Tabuas_Completas_de_Mortalidade/Tabuas_Completas_de_Mortalidade_2016/tabua_de_mortalidade_2016_analise.pdf. Acesso em: jan. 2018.

IBGE. Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2017: Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Tabuas_Completas_de_Mortalidade/Tabuas_Completas_de_Mortalidade_2017/tabua_de_mortalidade_2017_analise.pdf. Acesso em: mar. 2019.

ILHA, Vanessa Domingues. **Memórias e envelhecimento: narrativas de professores universitários aposentados**. 2011. 90f. Dissertação (Mestrado em Envelhecimento Humano) – Fundação Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2011. Disponível em: <http://tede.upf.br/jspui/handle/tede/1111>. Acesso em: mai. 2018.

INE, I.P. **Estatísticas Demográficas 2014**. Lisboa, Instituto Nacional de Estatística, Portugal, 2015. Disponível em:

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=139659&PUBLICACOESmodo=2. Acesso em: jan. 2018.

INE, I.P. **Estatísticas Demográficas 2015**. Lisboa, Instituto Nacional de Estatística, Portugal, 2016. Disponível em:

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=275533085&PUBLICACOESmodo=2 . Acesso em: jan. 2018.

INE, I.P. **Estatísticas Demográficas 2016**. Lisboa, Instituto Nacional de Estatística, Portugal, 2017. Disponível em:

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=277094583&PUBLICACOESmodo=2. Acesso em: jan. 2018.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Ipea, PNUD e FJP divulgam dados atualizados sobre desenvolvimento humano**. IPEA, 14.ago.2017. Disponível em:

http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=30713. Acesso em: mar. 2019.

JOGAIB, Marta L. M. L; MUNIZ, Hélder P. Aposentadoria e trabalho docente: momento de despedidas ou reencontros com o trabalho? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 18, n. 1, p. 47-59, 2015. Disponível em:

<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/125720/122791>. Acesso em: jun. 2016.

KHOURY, Hilma Tereza Tôres. Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. **Revista Kairós Gerontologia**, v. 13, n. 1, p. 47-65. São Paulo, junho 2010. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/4867>. Acesso em: jun. 2018.

KIMIE UGINO, Camila; MARQUES, Rosa Maria. As reformas previdenciárias brasileiras sob a pressão neoliberal. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, p. 24-39, jan.-jul. 2012.

KRAMER, Gustavo Garcez; FARIA, José Henrique de. Vínculos organizacionais. In: **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p.83-104, fev. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v41n1/06.pdf>. Acesso em: out. 2014.

LANA, Marta Luiza Montenegro. **Aposentadoria e trabalho docente: momento de despedidas ou de reencontros com o trabalho?** 2013. 112f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal Fluminense, Niterói. Disponível em:

https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=91256. Acesso em: jun. 2016.

LARA, Rafaela da Cunha; QUARTIERO, Elisa Maria. Trabalho ubíquo na pós-graduação *stricto sensu*: in/extensificação e multitarefas. In: Reunião Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação-ANPED. 38, 2017, São Luís. **Anais [...]** GT09, 438, 2017. Disponível em:

http://38reuniao.anped.org.br/sites/default/files/resources/programacao/trabalho_38anped_2017_GT09_438.pdf

LARSON, Sarfatti Magali. Proletarianization and educated labor. **Theory and Society**, v.9, n.1, 131-175, jan. 1980. Disponível em: https://scihub.tw/https://www.jstor.org/stable/656825?seq=1#page_scan_tab_contents. Acesso em: 23 jul.2018.

LEHER, Roberto. Valorização do Magistério. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <http://www.gestrado.net.br/?pg=dicionario-verbetes&id=430>. Acesso em: jan. 2017.

LIBERATTI, Vanessa Moraes. **Representações sociais da aposentadoria para enfermeiros docentes do curso de enfermagem de uma universidade pública**. 2013. 133 f. (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Londrina. Londrina, 2013. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=899412. Acesso em: jun. 2016

LIMA, Juliana Tereza de Souza. **O entrecruzamento de sentidos de docência, aposentadoria e velhice nos discursos de professores universitários aposentados**. 2014. 93f. Dissertação (Mestrado em Letras e Linguística) – Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2014. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=1228018. Acesso em: mai. 2018.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social 2**. Trad. Nélio Schneider. São Paulo, Boitempo, 2013.

MACEDO, Luciani Soares Silva. **Adiamento da aposentadoria e o significado do trabalho para servidores de uma universidade federal**. 2014. 224 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2990475. Acesso em mar. 2017.

MACEDO, Luciani Soares Silva; BENDASSOLLI, Pedro F.; TORRES, Tatiana de Lucena. Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar. **Psicologia & Sociedade** [online], Belo Horizonte, v. 29, e145010, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822017000100207&lng=en&nrm=iso. Acesso em: ago. 2018.

MACEDO, Luciani Soares Silva; BENDASSOLLI, Pedro F.; TORRES, Tatiana de Lucena. Preditores do adiamento da aposentadoria por servidores públicos federais. **Avances en Psicología Latinoamericana**, Bogotá (Colômbia), v. 37, n. 1, p. 153-167, 2019. Disponível em: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/viewFile/4556/6687>. Acesso em: fev. 2019

MANCEBO, Deise. Agenda de pesquisa e opções teórico-metodológicas nas investigações sobre trabalho docente. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 99, p. 466-482, Ago. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302007000200009&lng=en&nrm=iso. Acesso em: ago. 2018.

MANCEBO, Deise. Crise político-econômica no Brasil: breve análise da educação superior. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 38, n. 141, p. 875-892, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v38n141/1678-4626-es-es0101-73302017176927.pdf> . Acesso em: fev. 2019

MARQUES, Rosa Maria; MENDES, Áquilas. O governo Lula e a contra-reforma previdenciária. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 3-15, set. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/spp/v18n3/24774.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2019.

MARQUES, Teresa; RIBEIRO, Diogo; MAIA, Catarina e SANTOS, Hélder. Nascer e envelhecer: uma perspectiva demográfica evolutiva e territorial na construção do futuro de Portugal. **Revista de Geografia e Ordenamento do Território - GOT** [online], Lisboa, n. 10, p. 207-231, dez. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17127/got/2016.10.010>. Acesso em jul. 2017.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. Livro 1. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. In: **Os Economistas**. São Paulo, Editora Nova Cultural, 1996. Disponível em: http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_fontes/acer_marx/ocapital-2.pdf. Acesso em jun. 2016.

MAUÉS, Olgaíses Cabral. Trabalho docente na educação superior. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana M. Cancelli; VIEIRA, Livia M. Fraga. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/ Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <http://www.gestrado.net.br/pdf/217.pdf>. Acesso em out. 2014.

MEDINA, Damares e SANTOS, Cláudio. Parecer da Assessoria Jurídica Nacional do ANDES-SN sobre a isenção previdenciária, instituída pela Emenda Constitucional nº 20/98, e sobre o abono de permanência, criado pela Emenda Constitucional nº 41/03 e regulamentado pela Medida Provisória nº 167/04. Disponível em: <http://www.sintunesp.org.br/refprev/federal/Parecer%20da%20AJN%20-%20Abono%20de%20Perman%C3%Aancia.htm>. Acesso em: mar. 2019.

MENDES, Márcia R.S.S. Barbosa *et al.* A situação social do idoso no Brasil: uma breve consideração. **Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 422-426, Dec. 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002005000400011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: out. 2014.

MENEZES, Gustavo Silva; FRANCA, Lucia Helena. Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho** [versão online], Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 315-328, dez. 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em ago. 2016.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento**. Pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo, Hucitec-Abrasco, 2014.

MINEIRO, Claudia Luciana da Silva; GOUVEIA, Carlos Alberto Vieira de. A aposentadoria do professor universitário com o advento da PEC 20/98. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 152, set. 2016. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17860&revista_caderno=20. Acesso em: mar. 2019.

MONTE, Emerson Duarte. **Políticas públicas de carreira docente nas universidades federais**. 2015. 281 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2015.

MONTE, Emerson Duarte. **Trabalho docente na Educação a Distância: a UFPA como expressão do fenômeno**. 2010. 219f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Instituto de Ciências da Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2010. Disponível em: http://ppgedufpa.com.br/bv/arquivos/File/dissertacoes2010/disserta_emersonmonte2010.pdf. Acesso em: dez. 2018.

MOREIRA, Jacqueline de Oliveira. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicologia em Estudos**, Maringá, v. 16, n. 4, out./dez. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v16n4/a05v16n4.pdf>. Acesso em: jun. 2016

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luísa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 47-56, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400008&lng=en&nrm=iso. Acesso em jul. 2018.

MOTA JÚNIOR, William Pessoa da. **Os impactos do sistema ‘Capes’ de avaliação sobre o trabalho docente na pós-graduação: o caso da UFPA**. 2011. 208f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Instituto de Ciências da Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2011.

MOTA JUNIOR, William; MAUÉS, Olgaíses. A nova regulação educacional e o trabalho docente na pós-graduação brasileira. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 33, 2010, Caxambu. **Anais [...]**. Disponível em: <http://33reuniao.anped.org.br/33encontro/app/webroot/files/file/Trabalhos%20em%20PDF/GT11-6326--Int.pdf>. Acesso em out. 2014.

NASCIMENTO, Denise de Souza. **A expansão da educação superior e o trabalho docente - um estudo sobre o Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica (Parfor) na UFPA**. 2012. 177f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Instituto de Ciências da Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2012.

NIESTZSCHE, Friedrich. **A Gaia ciência**: texto integral. Tradução de Antonio Carlos Braga. São Paulo: Editora Escala, 2006.

NUNES, Cely do Socorro Costa. **Os sentidos da formação contínua de professores: o mundo do trabalho e a formação de professores no Brasil**. 2000. 161f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas-SP, 2000. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/251005>.

NUNES, Cely do Socorro Costa (org.); MONTEIRO, Albêne Lis; SANTOS, Tânia Regina Lobato dos. **A Formação de Professores em Nível Médio Normal no Pará**. Belém; Eduepa, 2008.

OECD. Organization for Economic Co-cooperation and Development. Vida/Trabalho. **Better life Index**. 2017. Disponível em: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/quesitos/work-life-balance-pt/>. Acesso em: dez. 2018

OLIVEIRA, Carlos Roberto. **A história do trabalho**. São Paulo: Ática, 1987.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Condições de trabalho docente. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana M. Cancela; VIEIRA, Livia M. Fraga. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <http://www.trabalhodocente.net.br/index.php?pg=dicionario-verbetes&id=429>. Acesso em: out. 2014.

PACHECO FILHO, Calino; WINCKLER, Carlos R. **Reforma da Previdência: o ajuste no serviço público**. Indicadores Econômicos FEE, Porto Alegre, v. 32, n. 4, p. 221-248, mar. 2005. Disponível em: <https://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/view/1040/1355>. Acesso em: out. 2014.

PISSINATI, Paloma de Souza Cavalcante; HADDAD, Maria do Carmo Fernandez Lourenço; DALMAS, José Carlos; BIROLIM, Marcela Maria. Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados aos ganhos e perdas percebidos por trabalhadores de uma universidade pública frente à proximidade da aposentadoria. **Cadernos de Saúde Pública** [online], Rio de Janeiro, v. 32, n.9, p.1-9, set. 2016. Disponível em: <https://www.scielosp.org/pdf/csp/2016.v32n9/e00141415/pt>. Acesso em: mai. 2017

PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Índice de Desenvolvimento Humano Municipal Brasileiro. **Atlas do Desenvolvimento no Brasil 2013**. Brasília: PNUD, IPEA, FJP, 2013. http://ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/130729_AtlasPNUD_2013.pdf. Acesso em: fev. 2016.

PONTE, João Pedro *et al.* O início da carreira profissional de jovens professores de Matemática e Ciências. **Revista de Educação**, 10 (1), 31-46. 2001. Disponível em: [http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4286/1/01-Ponte-G-S-O-\(Indu%C3%A7%C3%A3o-RE\).pdf](http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4286/1/01-Ponte-G-S-O-(Indu%C3%A7%C3%A3o-RE).pdf)

PORDATA. Base de Dados Portugal Contemporâneo. Índice de envelhecimento. Que países têm mais e menos idosos por 100 jovens? 2019. Disponível em: <https://www.pordata.pt/Europa/%C3%8Dndice+de+envelhecimento-1609>. Acesso em: mar. 2019.

PORTUGAL. Lei Nº 4, de 16 de janeiro de 2007. Aprova as bases gerais do sistema de Segurança Social. Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa. 2007a. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2243&tabela=leis&so_miolo=. Acesso em: abr. 2019

PORTUGAL. Lei nº 62, de 10 de setembro de 2007. Regime jurídico das instituições de ensino superior. Estabelece o regime jurídico das instituições de ensino superior, regulando designadamente a sua constituição, atribuições e organização, o funcionamento e competência dos seus órgãos e, ainda, a tutela e fiscalização pública do Estado sobre as mesmas, no quadro da sua autonomia. **Diário da República**: série I, Lisboa, n. 174, p. 6358-6389, 10 set. 2007. 2007b. Disponível em: <https://dre.pt/application/file/640244>. Acesso em mar. 2019.

PORTUGAL. Decreto Lei Nº 187/2007, de 10 de maio, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, que define e regulamenta o regime jurídico de proteção na eventualidade, invalidez e velhice do regime geral de segurança social. **Diário da República** nº 90/2007, Serie I de 10.05.2007. 2007c. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/520669/details/normal?l=1>. Acesso em: 15 jan. 2018

PORTUGAL. Decreto-Lei Nº 205/2009. Procede à alteração do Estatuto da Carreira Docente Universitária, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro. **Diário da República** n.º 168, Série I, de 31.08.2009. Disponível em: <https://dre.pt/application/dir/pdf1s/2009/08/16800/0572905757.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2017.

PORTUGAL. Segurança Social. **História**. 2012. Disponível em <http://www.seg-social.pt/historia> Acesso em: abr. 2019.

PORTUGAL. Lei n.º 83-A/2013, de 30 de dezembro. Primeira alteração à Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, que aprova as bases gerais do sistema de segurança social. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2244&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&so_miolo=. Acesso em: jan. 2019.

PORTUGAL. Lei Nº 11/2014, de 6 de março. Estabelece mecanismos de convergência do regime de proteção social da função pública com o regime geral da segurança social, procedendo à quarta alteração à Lei Nº 60/2005, de 29 de dezembro, à terceira alteração ao Decreto-Lei Nº 503/99, de 20 de novembro, e à alteração do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei Nº 498/72, de 9 de dezembro, e revogando normas que estabelecem acréscimos de tempo de serviço para efeitos de aposentação no âmbito da Caixa Geral de Aposentações. **Diário da República**. nº 46/2014, Série I de 2014-03-06. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2071&tabela=leis&so_miolo=. Acesso em: 01 jun. 2017.

PORTUGAL. Portaria n. 150/2017. Estabelece os procedimentos da avaliação de situações a submeter ao programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública e no setor empresarial do Estado. **Diário da República** n.º 85/2017, Série I de 03.05.2017. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/106960760/details/maximized>. Acesso em: jan. 2018

PORTUGAL. Portaria n. 25/2018, de 18.01.2018, do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, que estabelece a idade normal de acesso à pensão de velhice em 2019. **Diário da República** n. 13/2018, Serie I de 18.01.2018. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/114545481/details/maximized>. Acesso em: jan. 2018

PORTUGAL. Lei nº 6, de 14 de janeiro de 2019. Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, quanto à caducidade dos processos disciplinares e às condições de exercício de funções públicas por aposentados ou reformados. **Diário da República**: série I, Lisboa, n. 9, p. 121-124, 14 jan. 2019. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/117754017/details/maximized>. Acesso em mar. 2009.

PRIEB, Sérgio A. M.; CARCANHOLO, Reinaldo A. O trabalho em Marx. In: Carcanholo, Reinaldo A. **Capital: essência e aparência**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

REDEMOCRATIZAÇÃO. Wikipédia, a enciclopédia livre. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Redemocratiza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: fev. 2019.

RICOEUR, Paul. **Percursos do reconhecimento**. Tradução de Nicolás Nyimi Campanário. São Paulo: Loyola, 2006.

RIZZO, Paulo. [Entrevista cedida à] Maria da Conceição Rosa Cabral, via *web*..... em novembro de 2018.

RODRIGUES, Milena; AYABE, Noelle Harumi; LUNARDELLI, Maria Cristina Frollini; CANÊO, Luiz Carlos. A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional** [online], São Paulo, v. 6, n. 1, p. 53-62, jun. 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000100006&lng=pt&nrm=iso. Acesso ago. 2018.

ROMANOWSKI, Joana Paulin; ENS, Romilda Teodora. As Pesquisas Denominadas do Tipo "Estado Da Arte" em Educação. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, vol. 6, n. 19, set./dez. 2006. Disponível em: <http://www2.pucpr.br/reol/pb/index.php/dialogo?dd1=237&dd99=view>. Acesso em: jun.2016.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A Universidade no século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória**. São Paulo: Cortez, 2017.

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

SANTOS, Vinícius Oliveira. o pensamento de Karl Marx e o trabalho imaterial: elementos introdutórios para o debate. **ABET** v. XI, n. 1, jan/jun de 2012. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/viewFile/15596/8910>. Acesso em: abr. 2019.

SCHETTINI, Bernardo P., PIRES, Gustavo M. V., & SANTOS, Cláudio Hamilton M. **Previdência e reposição no serviço público civil federal do poder executivo: microssimulações**. Texto para discussão N° 2365. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8279/1/TD_2365.PDF. Acesso em: jan. 2019

SEMERARO, Giovanni. A concepção de “trabalho” na filosofia de Hegel e de Marx. **Educação e Filosofia**. Uberlândia, v. 27, n. 53, p. 87-104, jan./jun. 2013. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/EducaoFilosofia/article/view/14991>. Acesso em: jun. 2018.

SEVERO, Cristina De Marco. **Significação da aposentadoria e suas repercussões na velhice: enfrentamento das crises normais da vida adulta de professores universitários**. 2012. 54f. Dissertação (Mestrado em Envelhecimento Humano) – Fundação Universidade de Passo Fundo, Passo Fundo, 2012. Disponível em: <http://tede.upf.br/jspui/handle/tede/1103>. Acesso em mai. 2018

SGUISSARDI, Valdemar; SILVA JÚNIOR, João dos Reis. **O trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtividade acadêmica**. 2. ed. Uberlândia: Navegando Publicações, 2018. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/interacao/article/view/15045>. Acesso em: nov. 2018

SIDNEY, Washington. A covardia do Estado Liberal. In: **Revista ANDES Especial. Precarização do Trabalho Docente**, II, p.87-90, nov. 2013. Disponível em: <http://portal.andes.org.br/imprensa/documentos/imp-doc-538744690.pdf>. Acesso em: out. 2014.

SILVA JÚNIOR, João dos Reis; SGUISSARDI, Valdemar. **Novas faces da educação superior no Brasil: reforma do estado e mudanças na produção**. 2. ed., rev. São Paulo: Cortez, 2001; Bragança Paulista: USF-IFAN, 2001.

SILVA NETO, Arthur Moreira da. Neto. **Da vida laboral à reforma: expectativas de ocupação**. 2010. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Portucalense, Porto-PT, 2010. Disponível em: <http://repositorio.uportu.pt/jspui/handle/11328/593>. Acesso em: abr. 2017.

SILVA, Lara Lúcia da; CASTRO, Thiago de Melo Teixeira. A formação do sistema previdenciário brasileiro. **Administração Pública e Gestão Social**, Viçosa, v. 8, n. 3, p. 159-173, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/ojs/apgs/article/view/4896/pdf>. Acesso em: jan. 2019.

SILVA, Polyana Clemente da. **Vínculos Organizacionais: um estudo com servidores do CEFET-MG em situação de pré-aposentadoria**. 2014. 95 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: . Acesso em: mai. 2018

SILVA, Rosane Batista da. **Fatores que influenciam na tomada de decisão frente à aposentadoria por parte de professores de uma universidade federal do rio de janeiro/RJ**. 2016. 114 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Católica de Petrópolis, Petrópolis, 2016. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=4767429. Acesso em: mai. 2018.

SINDICATO NACIONAL DO ENSINO SUPERIOR PORTUGUÊS. SNESup. Audição pública do projeto de Lei 91/XIII (Termos da Regularização Prevista no PREVPAP. Carta N/Refª: Dir:GLV/0667/17, de 13-09-2017. 2017b. Disponível em: http://www.snesup.pt/htmls/_dlDs/Projeto_Lei_91_XIII_PREVPAP_SNESup_13092017.pdf. Acesso em: jan. 2018.

SINDICATO NACIONAL DO ENSINO SUPERIOR PORTUGUÊS. SNESup. Carreiras - Valorização Remuneratória. 2017a. Disponível em: <http://www.snesup.pt/cgi-bin/artigo.pl?id=EulllEIAultPQqBZpa>. Acesso em: jan. 2018.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; GOMIDE Jr, Sinésio. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI *et al.* **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. (p. 300-330), Porto Alegre: Artmed, 2004.

SMEATON, Deborah e MCKAY, Stephen. Working after State Pension Age: Quantitative Analysis. **Research Report**. n. 182. Department for Work and Pensions. London, 2003. Disponível em: <http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/geography/migrated/documents/pfrc0305.pdf>. Acesso em: jul. 2018.

SMITH, Adam. A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas. Vol. I. In: **Os Economistas**. Tradução de Luiz João Baraúna. São Paulo, Editora Nova Cultural, 1996.

SOUSA JÚNIOR, Justino. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. Fundação Oswaldo Cruz. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Mangueiras-RJ, 2009. Disponível em: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/index.html> Acesso em: abr. 2019.

SOUZA, Carolina Marback Barbosa de. **O trabalho de aposentados em Salvador-BA: interfaces entre mercado, previdência e família**. 2010. 177 p. Tese (Doutorado) – Universidade Federal da Bahia, Salvador. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/11014>. Acesso em: ago. 2017.

SOUZA, Paulo Rogerio Areias de. O início do processo de redemocratização do Brasil após a Ditadura Militar: o nascimento de uma nova geração de direitos, vinte anos de Constituição Cidadã. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6239. Acesso em: mar. 2019.

SUTON, R. E. The emotional experiences of teacher. Paper presented at the **Annual Meeting American Educational Research**, New Orleans, abr.2000.

SZYMANSKI, Heloisa (org.), ALMEIDA, Laurinda R. e Prandini, Regina Célia A. R. **A Entrevista na Pesquisa em Educação: a prática reflexiva**. Brasília: Líber Livro Editora, 2004.

TAMEZ, S. Saúde docente. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana M. Cancellari; VIEIRA, Lívia M. Fraga. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/ Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <http://www.gestrado.net.br/pdf/426.pdf> Acesso em out. 2019

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UFPA. Universidade Federal do Pará. Pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento. **Anuário Estatístico, 1998** / Universidade Federal do Pará. Belém, PA: EDUFPA, 2000. Disponível em: <http://www.proplan.ufpa.br/images/conteudo/proplan/dinfi/anuario%20estatistico/Anuario1998.pdf>. Acesso em: ago. 2018.

UFPA. Universidade Federal do Pará. Pró-reitoria de Planejamento e Desenvolvimento. **Anuário estatístico, 2004**, Ano base 2003. Belém, PA: PROPLAN, Departamento de Informações, 2004. Disponível em: http://www.proplan.ufpa.br/images/conteudo/proplan/dinfi/anuario%20estatistico/Anuario2004_AB2003.pdf. Acesso em: ago. 2018.

UFPA-Universidade Federal do Pará. Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal. **Progep lança atividades do Programa para Aposentadoria**. UFPA: Belém, PA, 11 mar. 2019. Disponível em: <https://www.portal.ufpa.br/index.php/ultimas-noticias2/9839-progep-lanca-atividades-do-programa-para-aposentadoria> Acesso em: abr. 2019.

UFPA-Universidade Federal do Pará. Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal. **Lançamento do Programa de Educação para a Aposentaria reúne servidores da UFPA**. UFPA: Belém, PA, 01 abril 2019. Disponível em: <http://progep.ufpa.br/progep/noticias-em-destaque-progep/lancamento-do-programa-de-educacao-para-a-aposentaria-reune-servidores-da-ufpa>

ULISBOA. Universidade de Lisboa. Disponível em: <https://www.ulisboa.pt/sobre-nos>. Acesso em mar. 2019.

VARELA, Maria das Graças de Araújo. **Significado do Trabalho e a Aposentadoria: um Estudo entre os Docentes de uma Instituição Federal de Ensino**. 2013. 153 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Universidade Potiguar, Natal, 2013. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=553669. Acesso em jun. 2016.

VASCONCELOS FILHO, Othon de Albuquerque. Aposentadoria espontânea: uma nova leitura de seus efeitos no contrato de emprego. **Jus Navigandi**, 2007. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/9599/aposentadoria-espontanea/1>. Acesso em: mai. 2018.

VIEIRA, Hermes Pio. **Eloy Chaves, precursor da Previdência Social no Brasil**. Civilização Brasileira S.A., Rio de Janeiro, 1978.

VIEIRA, Renata de Almeida; MACIEL, Lizete Shizue Bomura. Repercussões da acumulação flexível no campo educacional: o professor temporário em questão. **Revista HISTEDBR [Online]**, Campinas, número especial, p. 156-169, abr. 2011. http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/41e/art12_41e.pdf

WEBER, Aline Machado. Notas sobre a aposentadoria “especial” do professor. **DireitoNet**, 2 jan. 2015. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8894/Notas-sobre-a-aposentadoria-especial-do-professor>. Acesso em: mar. 2019.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Tradução de M. Irene de Q. F. Szmrecsányi, Tamás J. M. K. Szmrecsányi. 2. ed. rev. São Paulo, Pioneira Thompson Learning, 2005.

Wood, A., Robertson, M., Wintersgill, D. **A comparative review of international approaches to mandatory retirement**. Norwich (UK): Department for Work and Pensions, 2010. Disponível em: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214445/rrep674.pdf

ZANELLI, José Carlos. programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, Edição Esp. Temática, p. 157-176, 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacf/article/view/25796/22594>. Acesso em abril. 2018.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Programa de preparação para aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996.

APÊNDICES

APÊNDICE A

EMENTÁRIO DA LEGISLAÇÃO CITADAS NO ESTUDO

ANO	Legislação	País	EMENTA
1923	Nº 4682, de 24.jan.	BR	Cria, em cada uma das empresas de estrada de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados.
1926	Nº 5.109, de 20.nov.	BR	Estende o regime do decreto legislativo n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923, a outras empresas.
1957	Nº 3.191, de 2.jul.	BR	Cria a Universidade Federal do Pará
1964	Nº 53.831, de 25.mar.	BR	Dispõe sobre a aposentadoria especial instituída pela Lei Nº 3.807, de 26 de agosto de 1960. (Decreto)
1980	Nº 85.487, de 11.dez.	BR	Dispõe sobre a carreira do magistério nas instituições federais autárquicas e dá outras providências (Decreto)
1981	Nº 18, de 30.jun.	BR	Dispõe sobre aposentadoria especial para professores e professoras (Emenda Constitucional)
1986	Nº 2.283, de 7.fev.	BR	Criação do Seguro Desemprego. (Decreto Lei)
1986	Nº 2.284, de 10.mar.	BR	Mantém e consolida o Seguro Desemprego. (Decreto Lei)
1995	Nº 173, de 18.ago.	BR	Modifica o capítulo da Administração Pública, acrescenta normas as disposições constitucionais gerais e estabelece normas de transição. (Proposta de Emenda Constitucional)
1998	Nº 608, de 18. fev.	BR	Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências.
1998	Nº 19, de 4. jun.	BR	Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do (Emenda Constitucional)
1998	Nº 20, de 15.dez.	BR	Modifica o Sistema de Previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. (Emenda Constitucional)
1999	Nº 9.876, de 26.nov.	BR	Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências.
2003	Nº 41, de 19. dez.	BR	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
2003	Nº 10.803, de 11.dez.	BR	Altera o art. 149 do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para estabelecer penas ao crime nele tipificado e indicar as hipóteses em que se

ANO	Legislação	País	EMENTA
			configura condição análoga à de escravo.
2004	Nº 4.978, de 3.fev.	BR	Regulamenta o art. 230 da Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre a assistência à saúde do servidor, e dá outras providências.
2004	Nº 10.887, de 18. jun.	BR	Dispõe sobre a aplicação de disposições da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, altera dispositivos das Leis nºs 9.717, de 27 de novembro de 1998, 8.213, de 24 de julho de 1991, 9.532, de 10 de dezembro de 1997
2005	Nº 6.368, de 8. dez.	BR	Altera a estrutura e a remuneração da Carreira do Magistério Superior pertencente ao Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei Nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e dá outras providências. (Projeto de Lei)
2006	Nº 555, de 22.jun.		Dá nova redação ao § 21 do art. 40 da Constituição, e dá outras providências. (Proposta de Emenda Constitucional)
2006	Nº 11.344, de 8.set.	BR	Dispõe sobre a reestruturação das carreiras de Especialista do Banco Central do Brasil, de Magistério de Ensino Superior e de Magistério de 1o e 2o Graus e da remuneração dessas carreiras, das Carreiras da Área de Ciência e Tecnologia, da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário e dos cargos da área de apoio à fiscalização federal agropecuária, estende a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Fiscalização Agropecuária - GDATFA aos cargos de Técnico de Laboratório e de Auxiliar de Laboratório do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, cria a Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria no Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde - GDASUS, e dá outras providências.
2007	Nº 4, de 16.jan.	PT	Aprova as bases gerais do sistema de segurança social em vigor
2007	Nº 62, de 10.set.	PT	Estabelece o regime jurídico das instituições de ensino superior, regulando designadamente a sua constituição, atribuições e organização, o funcionamento e competência dos seus órgãos e, ainda, a tutela e fiscalização pública do Estado sobre as mesmas, no quadro da sua autonomia. (Decreto-Lei)
2009	Nº 205, de 31.ago.	PT	Procede à alteração do Estatuto da Carreira Docente Universitária, aprovado pelo Decreto-Lei Nº 448/79, de 13 de novembro. (Decreto-Lei)
2010	Nº 5, de 11. out	BR	Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo, inativo,

ANO	Legislação	País	EMENTA
			seus dependentes e pensionistas e dá outras providências. (Portaria Normativa)
2012	Nº 12.618, de 30. abr.	BR	Institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, inclusive os membros dos órgãos que menciona; fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição Federal ; autoriza a criação de 3 (três) entidades fechadas de previdência complementar, denominadas Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo (Funpresp-Leg) e Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp-Jud); altera dispositivos da Lei Nº 10.887, de 18 de junho de 2004; e dá outras providências.
2012	Nº 7.808, de 20. set.	BR	Cria a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo - Funpresp-Exe, dispõe sobre sua vinculação no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências
2012	Nº 12.772, de 28. dez.	BR	Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal de que trata a Lei Nº 7.596, de 10 de abril de 1987 e outros
2013	Nº 12.863, de 24. set.	BR	Altera a Lei Nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; altera as Leis nº 11.526, de 4 de outubro de 2007, nº 8.958, de 20 de dezembro de 1994, nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997, nº 91, de 28 de agosto de 1935, e nº 12.101, de 27 de novembro de 2009; revoga dispositivo da Lei Nº 12.550, de 15 de dezembro de 2011; e dá outras providências
2013	Nº 83-A, de 30.dez.	PT	Primeira alteração à Lei Nº 4/2007, de 16 de janeiro, que aprova as bases gerais do sistema de segurança social.
2014	Nº 11, de 6.mar.	PT	Estabelece mecanismos de convergência do regime de proteção social da função pública com o regime geral da segurança social, procedendo à quarta alteração à Lei Nº 60/2005, de 29 de dezembro, à terceira alteração ao Decreto-Lei Nº 503/99, de 20 de novembro, e à alteração do Estatuto da Aposentação, aprovado pelo Decreto-Lei Nº 498/72, de 9 de dezembro, e revogando normas que estabelecem acréscimos de tempo de serviço para efeitos de aposentação no âmbito da Caixa Geral de Aposentações.
2015	Nº 77, de 21.jan	BR	Estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários

ANO	Legislação	País	EMENTA
			da previdência social, com observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da constituição federal de 1988 (Instrução normativa)
2015	Nº 152, de 03.dez.	BR	Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal. (Lei Complementar)
2016	Nº 13.325, de 29.jul.	BR	Altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação, e dá outras providências.
2017	Nº 150, de 03.mai.	PT	Estabelece os procedimentos da avaliação de situações a submeter ao programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública e no setor empresarial do Estado. (Portaria)
2018	Nº 25, de 18.jan	PT	Estabelece a idade normal de acesso à pensão de velhice em 2019 (Portaria)
2019	Nº 6, de 14.jan.	PT	Altera a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, quanto à caducidade dos processos disciplinares e às condições de exercício de funções públicas por aposentados ou reformados.
2019	Nº 6, de 20.mai.	BR	Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências. (Proposta de Emenda Constitucional).

APÊNDICE B**ROTEIRO DE ENTREVISTA – Universidade Federal do Pará**

Entrevistado nº: _____

Local da Entrevista: _____ Data: ____/____/____

Unidade de lotação: _____

DADOS SOCIOECONÔMICOS

a) Idade:____ Sexo:_____

b) Email: _____ telefone: _____

c) Tempo de trabalho:

Assalariado:anos No magistério:anos No magistério superior: anos

d) Titulação: () Especialização () mestrado () Doutorado

e) Classe na carreira: () Assistente () Adjunto () Associado () Titular

f) Situação conjugal e/ou estado civil:

Solteiro () Casado () União estável () Viúvo () Divorciado () Outro

g) Tem filhos, netos, mãe, sobrinhos ou parentes morando em sua residência? ____ Quantos?_____

h) Renda familiar bruta:

() até 10 salários mínimos (até 9.370,00)

() A partir de 10 a 15 salários mínimos (até 14.055,00)

() A partir de 15 a 20 salários mínimos (até 18.740,00)

() Acima de 20 salários mínimos (acima de 18.740,00)

ROTEIRO DE ENTREVISTA – Universidade Federal do Pará (continuação do Apêndice B)

1. Há quanto tempo (em anos) o(a) senhor(a) já está apto(a) a se aposentar?
2. Fale-me sobre os motivos que o fazem permanecer no exercício da docência, mesmo já tendo logrado o direito à aposentadoria.
3. Fale-me sobre a relação do seu trabalho com o tempo livre ou com o ócio.
4. O(a) senhor(a) se sente sobrecarregado(a) com as atividades do trabalho docente? Fale-me sobre isso.
5. Há atividades laborais nesta fase da sua trajetória profissional que lhe dão mais satisfação? Caso positivo, quais, especificamente?
6. Como você se vê após a aposentadoria?
7. O(a) senhor(a) está à frente, atualmente, de projetos, cargos, funções, participa de conselhos etc? Caso se aposente, como avalia a continuidade desses projetos em andamento?
8. Houve ou há situações no trabalho docente em que você já se perguntou: “Por que ainda não me aposentei?”. Caso positivo, pode dar exemplos?
9. Sobre legislação previdenciária: Qual sua opinião sobre a legislação que estabeleceu a mudança da compulsoriedade da aposentadoria de 70 para 75 anos?
10. Há uma proposta de emenda constitucional em tramitação no congresso (a PEC 287) que altera a legislação sobre aposentadoria. O(a) senhor(a) tem conhecimento dela? Caso ela seja aprovada em primeiro turno, o(a) senhor(a) permanecerá como docente?
11. A lotação do professor em final de carreira é regida pelas mesmas normas do professor iniciante. Dê sua opinião sobre flexibilizar o plano acadêmico (a lotação) para os docentes que desejam continuar trabalhando, após lograrem tempo para aposentadoria (dar exemplos da flexibilização).
12. Se dividirmos a trajetória profissional cronologicamente em três fases: **começo** (fase 1), **meio** (fase 2) e **fim** (fase 3). Fale-me do seu trabalho na fase 3 da trajetória, seguido de uma comparação entre o início e o final da carreira.
13. Fale-me sobre a valorização do seu trabalho como docente, nesta fase da sua trajetória profissional, considerando dimensões (valorização pelas condições de trabalho; de salário; de política de formação continuada); valorização pelo reconhecimento (da instituição, alunos, dos colegas de trabalho e sociedade).
14. O(a) senhor(a) considera que trabalha...
Pouco () Médio () Muito ()

APÊNDICE C
ROTEIRO DE ENTREVISTA – Universidade de Lisboa

Entrevistado: _____

Local da Entrevista: _____ Data: ____/____/____

Unidade/Instituto de lotação: _____

DADOS SOCIOECONÔMICOS

a) Idade: ____ Sexo: _____

b) Email: _____ telefone: _____

c) Tempo de trabalho:

Assalariado: ____ anos No magistério: ____ anos No magistério superior: ____ anos

d) **Titulação:** () Graduação () mestrado () Doutorado () outro _____

e) Classe na carreira:

() Catedrático () Associado () Auxiliar () Assistente

f) Situação conjugal e/ou estado civil:

solteiro () casado/união estável () viúvo () divorciado () outro

g) Quantas pessoas moram em sua residência? (filhos, netos, mãe, sobrinhos)

h) Renda familiar bruta: (indicar o salário mínimo de Portugal como unidade de referência)

ROTEIRO DE ENTREVISTA – Universidade de Lisboa (contin. Apêndice C)**Roteiro de questões/temas (Docentes aposentadas)**

1. Há quantos anos o(a) senhor(a) está aposentado(a)?
2. Que trabalhos tem desenvolvido na universidade após a aposentação?
3. Fale sobre satisfação nas atividades que realiza na universidade?
4. Quais razões lhe fazem permanecer em atividade após a aposentadoria?
5. Sobre a carga de trabalho: a senhora se sente sobrecarregada, atualmente?
6. Faça uma relação entre seu trabalho e o seu tempo livre.
7. Os projetos que o(a) senhor(a) desenvolvia aqui, antes da aposentação, tiveram continuidade com a sua aposentadoria, encerraram ou receberam outras lideranças?
8. Como se sente, profissionalmente, após a reforma? E pessoalmente?
9. Está aposentado(a) e continua em atividade na universidade. Mudou alguma coisa? Os espaços, as oportunidades?
10. Em Portugal, o limite legal para o funcionário público permanecer na função é 70 anos. O parlamento recomendou a continuidade em atividade, postergando a aposentação. Qual sua opinião a respeito da aposentadoria compulsória aos 70 e sobre a possibilidade de extensão dessa idade?
11. Se dividíssemos cronologicamente sua trajetória profissional como professora em fases – fase 1, o início, fase 2, o meio e fase 3, o final. Fale-me sobre esta fase final e dos sentidos que ela teve na sua trajetória profissional?
12. Fale-me sobre a valorização do seu trabalho. Considere dimensões tais como: valorização pelas condições de trabalho, pelo salário, carreira, política de formação, reconhecimento.

Roteiro de questões/temas (Docentes aptos à aposentadoria)

1. O(a) senhor(a) está apta a se aposentar (ou reformar) há quanto tempo?
2. Fale sobre satisfação nas atividades que realiza na universidade.
3. Quais razões lhe fazem permanecer em atividade após estar apta à aposentadoria?
4. Sobre a carga de trabalho acadêmico: sente-se sobrecarregada, atualmente?
5. Faça uma relação entre seu trabalho e o seu tempo livre.
6. Quando se aposentar (reformar), já pensou na continuidade dos seus projetos acadêmicos? Terão continuidade, encerrarão ou receberão outras lideranças?
7. No futuro, como se vê aposentado(a)?

8. Alguma vez já se perguntou "por que ainda não me aposentei?" Caso tenha vivido tensões desse tipo, dê exemplos
9. Em Portugal, o limite legal para o funcionário público permanecer na função é 70 anos. O parlamento recomendou a continuidade em atividade, postergando a aposentação. Qual sua opinião a respeito da aposentadoria compulsória aos 70 e sobre a possibilidade de extensão dessa idade?
10. Se dividíssemos cronologicamente sua trajetória profissional como professora em fases - fase 1, o início; fase 2, o meio; e fase 3, o final. Fale-me sobre esta fase final e dos sentidos que ela tem na sua trajetória profissional.
11. Fale-me sobre a valorização do seu trabalho. Considere dimensões tais como: valorização pelas condições de trabalho, pelo salário, carreira, política de formação, reconhecimento.

APÊNDICE D

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu _____, por meio deste termo, concordo de livre e espontânea vontade em ser entrevistado(a) para colaborar com a pesquisa de doutorado intitulada “**A permanência de professores universitários em contexto de trabalho estatal público após lograr o direito à aposentadoria**”, desenvolvida pela doutoranda Maria da Conceição Rosa Cabral, orientada pela docente Cely do Socorro Costa Nunes, professora do Programa de Pós-graduação em Educação da UFPA.

Como participante da pesquisa fico ciente que:

- a) Participarei da pesquisa por própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar com o desenvolvimento da pesquisa.
- b) Os objetivos da pesquisa são estritamente acadêmicos e o uso das informações serão submetidos à ética e rigor acadêmico;
- c) Os instrumentos da pesquisa não serão identificados, assegurando minha privacidade, como participante, quanto aos dados pessoais, relatos e críticas;
- d) Os resultados poderão ser divulgados em publicações científicas mantendo sigilo dos dados pessoais;
- e) Os benefícios deste estudo poderão contribuir para acrescentar novos dados e críticas aos estudos já realizados referentes ao tema, assim como para a formulação de políticas que proporcionem melhores condições à permanência em atividade laboral dos professores em fim de carreira;
- f) Os riscos da pesquisa restringem-se a riscos morais, em função da exposição de dados pessoais à pesquisadora, que tomará todo cuidado para que tais informações não sejam de domínio público, devendo, após análise, arquivá-las em local apropriado e incinerar após 5 anos da publicação do estudo;
- g) Tenho a liberdade de desistir ou interromper a colaboração neste estudo, a qualquer momento, sem necessidade de explicação, sem penalização ou prejuízo, bastando para isso fazer contato com a pesquisadora;
- h) A entrevista será gravada a partir da assinatura do presente Termo.

Belém (PA), ____ de _____ de 2017.

Assinatura do (a) participante
CPF

Assinatura da pesquisadora
CPF

APÊNDICE E

Definição operacional dos temas para a permanência no trabalho, após condições legais para aposentadoria (UFPA)

Temas	Definição operacional
Crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional	Referências que expressem oportunidades para qualificação e aperfeiçoamento, crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional.
Incentivo financeiro	Referências à perda do abono de permanência (política de previdência); à perda de subsídios pecuniários para o plano de saúde; a ganhos com a progressão na carreira (Política de carreira); velhice com tranquilidade financeira.
Participação, contribuição e cooperação	Referências à participação na gestão, como formas de contribuir para a definição de assuntos referentes à instituição e ao próprio trabalho; à contribuição com a captação de recursos para e com a pesquisa, com a produção do conhecimento (pesquisa), com a formação profissional e de caráter de pessoas; à cooperação com os colegas na pesquisa; à contribuição no gerenciamento e diminuição de conflitos e competição.
Reconhecimento e valorização	Referências ao fato de ser reconhecido, valorizado e homenageado, receber agradecimento, ser tratado com respeito; autovalorizar-se como liderança e referência para o grupo e para os mais novos.
Vínculos pessoais	Referências à manutenção ou perda de amizades, convivência, relações interpessoais e vínculos pessoais.
Gosto e satisfação	Referências a gostar e sentir-se bem, fazendo o que faz (ensino, pesquisa e/ou extensão); não saber fazer outro trabalho fora da universidade; docência como único ofício.
Identificação e pertencimento	Referências que revelem que são representantes da instituição e a admiram; sentem-se gratificados com o trabalho e motivados para o trabalho; expressem o orgulho de pertencer, sentir-se membro, sentir-se responsável e reagir a críticas.
Vitalidade e saúde	Referências à capacidade física e cognitiva, saúde, energia, idade, vitalidade e condições para continuar no trabalho institucional. Referências ao medo do adoecimento físico ou psicológico (por depressão e alcoolismo); medo, negação e sentimento de despreparo diante da aposentadoria. Crença de que trabalho é qualidade de vida e de que o afastamento pode comprometê-la.
Tempo livre	referências a ter mais tempo livre com redução da jornada de trabalho; referências ao fim das atividades “desagradáveis”; à vida sem estresse.
Autonomia e liberdade	referências à autonomia na decisão de como fazer o seu trabalho; à percepção de liberdade na efetivação das próprias ideias.
Permanência sem vínculo precário	referências ao fato de que as atividades que realiza não supre as necessidades permanentes de serviço docente, o que geraria um vínculo precário de trabalho; ao fato de que permanecer no trabalho na universidade, após a aposentadoria, não impede o ingresso de novos docentes.

Fonte: Elaboração da autora

ANEXOS

ANEXO 1

Resumo de Dispositivos Legais para concessão de aposentadorias voluntária e compulsória, Brasil (1998-2005)

MODALIDADE	REGRA	DATA DE INGRESSO DO SERVIDOR	REQUISITOS	DISPOSITIVOS	PROVENTOS
VOLUNTÁRIA	Voluntária por Idade e Tempo de Contribuição, com Proventos Integrais	ATUAL (EC 41/03)	60 (H) ou 55 (M) anos de idade + 35 (H) ou 30 (M) anos de contribuição + 10 anos de serviço público + 05 anos no cargo	Art. 40, § 1º, inciso III, alínea “a”, da CF/88 (redação atual)	De 31/12/2003 a 19/02/2004: INTEGRAIS, em relação à última remuneração anterior ao motivo da aposentadoria A partir de 20/02/2004: Menor valor, entre: média aritmética simples das 80% maiores remunerações a partir de julho/1994, corrigidas pelo INPC, ou última remuneração quando em atividade.
	Voluntária por Idade, com Proventos Proporcionais	ATUAL (EC 41/03)	65 (H) ou 60 (M) anos de idade + 10 anos de serviço público + 05 anos no cargo	Art. 40, § 1º, inciso III, alínea “b”, da CF/88 (redação atual)	De 31/12/2003 a 19/02/2004: 1/12775 (H) ou 1/10950 (M), por dia de contribuição, em relação à última remuneração anterior ao motivo da aposentadoria A partir de 20/02/2004: 1/12775 (H) ou 1/10950 (M), por dia de contribuição, em relação ao menor valor, entre: Média aritmética simples das 80% maiores remunerações a partir de julho/1994, corrigidas pelo INPC, ou última remuneração quando em atividade.
	Magistério, com Proventos Integrais	ATUAL (EC 41/03)	55 (H) ou 50 (M) anos de idade + 30 (H) ou 25 (M) anos de contribuição no magistério + 10 anos de serviço público + 05 anos no cargo	Art. 40, § 1º, inciso III, alínea “a” c/c o § 5º, da CF/88 (redação atual)	De 31/12/2003 a 19/02/2004: INTEGRAIS, em relação à última remuneração anterior ao motivo da aposentadoria A partir de 20/02/2004: Menor valor, entre:

MODALIDADE	REGRA	DATA DE INGRESSO DO SERVIDOR	REQUISITOS	DISPOSITIVOS	PROVENTOS
					média aritmética simples das 80% maiores remunerações a partir de julho/1994, corrigidas pelo INPC, ou última remuneração quando em atividade.
	Voluntária por Idade e Tempo de Contribuição, com Proventos Integrais	TRANSIÇÃO (EC 41/03)	53 (H) ou 48 (M) anos de idade + 35 (H) ou 30 (M) anos de contribuição + pedágio de 20% + 05 anos no cargo (para quem ingressou no serviço público até 16/12/1998)	Art. 2º, incisos I, II e III, alíneas “a” e “b”, da EC 41/03	De 31/12/2003 a 19/02/2004: INTEGRAIS, em relação à última remuneração anterior ao motivo da aposentadoria A partir de 20/02/2004: Menor valor, entre: Média aritmética simples das 80% maiores remunerações a partir de julho/1994, corrigidas pelo INPC, ou última remuneração quando em atividade, aplicando-se o redutor do art. 2º, § 1º, incisos I e II, da EC 41/03
	Especial para Magistério, com Proventos Integrais	TRANSIÇÃO (EC 41/03)	53 (H) ou 48 (M) anos de idade + 35 (H) ou 30 (M) anos de contribuição no magistério (com incremento de 17% (H) ou 20% (M) no tempo até 16/12/1998) + pedágio de 20% + 05 anos no cargo (para quem ingressou no serviço público até 16/12/1998)	Art. 2º, incisos I, II e III, alíneas “a” e “b” c/c o § 4º, da EC 41/03	De 31/12/2003 a 19/02/2004: INTEGRAIS, em relação à última remuneração anterior ao motivo da aposentadoria A partir de 20/02/2004: Menor valor, entre: Média aritmética simples das 80% maiores remunerações a partir de julho/1994, corrigidas pelo INPC, ou última remuneração quando em atividade, aplicando-se o redutor do art. 2º, § 1º, incisos I e II, da EC 41/03
	Voluntária por Idade e Tempo de Contribuição, com	TRANSIÇÃO (EC 41/03)	60 (H) ou 55 (M) anos de idade + 35 (H) ou 30 (M) anos de contribuição + 20 anos de serviço público + 10 anos na carreira + 05 anos no cargo (para quem ingressou	Art. 6º, incisos I, II, III e IV, da EC 41/03	Integrais, com base na última remuneração da atividade

MODALIDADE	REGRA	DATA DE INGRESSO DO SERVIDOR	REQUISITOS	DISPOSITIVOS	PROVENTOS
	Proventos Integrais		no serviço público até 31/12/2003)		
	Especial para Magistério, com Proventos Integrais	TRANSIÇÃO (EC 41/03)	55 (H) ou 50 (M) anos de idade + 30 (H) ou 25 (M) anos de contribuição no magistério + 20 anos de serviço público + 10 anos na carreira + 05 anos no cargo (para quem ingressou no serviço público até 31/12/2003)	Art. 6º, incisos I, II, III e IV, da EC 41/03 c/c Art. 40, § 5º CF/88 (redação atual)	Integrais, com base na última remuneração da atividade.
	Voluntária por Idade e Tempo de Contribuição, com Proventos Integrais	TRANSIÇÃO (EC 47/05)	35 (H) ou 30 (M) anos de contribuição + 25 anos de serviço público + 15 anos na carreira + 05 anos no cargo + idade = 60 (H) ou 55 (M) anos – tempo que exceder tempo mínimo de contribuição 35 (H) ou 30(M) anos (para quem ingressou no serviço público até 16/12/1998)	Art. 3º, incisos I, II e III, da EC 47/05	Integrais, com base na última remuneração da atividade
	Voluntária por Idade e Tempo de Contribuição, com Proventos Integrais	DIREITO ADQUIRIDO (redação da CF/88, com alteração pela EC 20/98)	60 (H) ou 55 (M) anos de idade + 35 (H) ou 30 (M) anos de contribuição + 10 anos de serviço público + 05 anos no cargo (para quem implementou todos estes requisitos até 31/12/2003)	Art. 40, § 1º, inciso III, alínea “a”, da CF/88 (com redação pela EC 20/98) c/c o Art. 3º da EC 41/03.	Integrais, com base na última remuneração da atividade
	Voluntária por Idade, com Proventos Proporcionais	DIREITO ADQUIRIDO (redação da CF/88, com alteração pela EC 20/98)	65 (H) ou 60 (M) anos de idade + 10 anos de serviço público + 05 anos no cargo (para quem implementou todos estes requisitos até 31/12/2003)	Art. 40, § 1º, inciso III, alínea “b”, da CF/88 (com redação pela EC 20/98) c/c o Art. 3º da EC 41/03.	1/12775 (H) ou 1/10950 (M), por dia de contribuição, com base na última remuneração da atividade.

MODALIDADE	REGRA	DATA DE INGRESSO DO SERVIDOR	REQUISITOS	DISPOSITIVOS	PROVENTOS
	Especial para Magistério, com Proventos Integrais	DIREITO ADQUIRIDO (redação da CF/88, com alteração pela EC 20/98)	55 (H) ou 50 (M) anos de idade + 30 (H) ou 25 (M) anos de contribuição no magistério + 10 anos de serviço público + 05 anos no cargo (para quem implementou todos estes requisitos até 31/12/2003)	Art. 40, § 1º, inciso III, alínea “a” c/c o § 5º, da CF/88 (com redação pela EC 20/98) c/c o Art. 3º da EC 41/03	Integrais, com base na última remuneração da atividade
	Voluntária por Idade e Tempo de Contribuição, com Proventos Integrais	DIREITO ADQUIRIDO - TRANSIÇÃO (EC 20/98)	53 (H) ou 48 (M) anos de idade + 35 (H) ou 30 (M) anos de contribuição + pedágio de 20% + 05 anos no cargo (para quem ingressou no serviço público até 16/12/1998 e implementou todos estes requisitos até 31/12/2003)	Art. 8º, incisos I, II e III, alíneas “a” e “b”, da EC 20/98 c/c o Art. 3º da EC 41/03	Integrais, com base na última remuneração da atividade
	Voluntária por Idade e Tempo de Contribuição, com Proventos Proporcionais	DIREITO ADQUIRIDO - TRANSIÇÃO (EC 20/98)	53 (H) ou 48 (M) anos de idade + 30 (H) ou 25 (M) anos de contribuição + pedágio de 40% + 05 anos no cargo (para quem ingressou no serviço público até 16/12/1998 e implementou todos estes requisitos até 31/12/2003)	Art. 8º, § 1º, incisos I, alíneas “a” e “b”, da EC 20/98 c/c o Art. 3º da EC 41/03	70% acrescido de 5% por ano que exceder o limite mínimo de tempo, com base na última remuneração da atividade
	Especial para Magistério, com Proventos Integrais	DIREITO ADQUIRIDO - TRANSIÇÃO (EC 20/98)	53 (H) ou 48 (M) anos de idade + 35 (H) ou 30 (M) anos de contribuição no magistério (com incremento de 17% (H) ou 20% (M) no tempo até 16/12/1998) + pedágio de 20% + 05 anos no cargo (para quem ingressou no serviço público até 16/12/1998 e implementou todos estes requisitos até 31/12/2003)	Art. 8º, incisos I, II e III, alíneas “a” e “b” e § 4º, da EC 20/98 c/c o Art. 3º da EC 41/03	Integrais, com base na última remuneração da atividade

MODALIDADE	REGRA	DATA DE INGRESSO DO SERVIDOR	REQUISITOS	DISPOSITIVOS	PROVENTOS
	Serviço, com Proventos Integrais	DIREITO ADQUIRIDO (REDAÇÃO ORIGINAL DA CF/88)	35 (H) ou 30 (M) anos de serviço (para quem implementou todos estes requisitos até 16/12/1998)	Art. 40, inciso III, alínea “a”, da CF/88 (redação original) c/c o Art. 3º da EC 41/03.	Integrais, com base na última remuneração da atividade.
	Voluntária por Tempo de Serviço, com Proventos Proporcionais	DIREITO ADQUIRIDO (REDAÇÃO ORIGINAL DA CF/88)	30 (H) ou 25 (M) anos de serviço (para quem implementou todos estes requisitos até 16/12/1998)	Art. 40, inciso III, alínea “c”, da CF/88 (redação original) c/c o Art. 3º da EC 41/03.	1/12775 (H) ou 1/10950 (M), por dia de serviço, com base na última remuneração da atividade.
	Voluntária por Idade, com Proventos Proporcionais	DIREITO ADQUIRIDO (REDAÇÃO ORIGINAL DA CF/88)	65 (H) ou 60 (M) anos de idade (para quem implementou todos estes requisitos até 16/12/1998)	Art. 40, inciso III, alínea “d”, da CF/88 (redação original) c/c o Art. 3º da EC 41/03.	1/12775 (H) ou 1/10950 (M), por dia de serviço, com base na última remuneração da atividade.
COMPULSÓRIA		ATUAL	Atingir 75 anos de idade a partir de 04/12/2015	Art. 40, §1º, inciso II da CF/88 (redação dada pela EC 88, e já regulamentada pela LC 152/2015)	De 31/12/2003 a 19/02/2004: 1/12775 (H) ou 1/10950 (M), por dia de contribuição, em relação à última remuneração anterior ao motivo da aposentadoria A partir de 20/02/2004: 1/12775 (H) ou 1/10950 (M), por dia de contribuição, em relação ao menor valor, entre: média aritmética simples das 80% maiores remunerações a partir de julho/1994, corrigidas pelo INPC, ou última remuneração quando em atividade.

MODALIDADE DE	REGRA	DATA DE INGRESSO DO SERVIDOR	REQUISITOS	DISPOSITIVOS	PROVENTOS
		ANTERIOR (a partir da EC 41/03 e anterior à EC 88 já regulamentada pela LC 152/2015)	Atingir 70 anos de idade de 31/12/2003 até 03/12/2015, exceto policiais civis	Art. 40, §1º, inciso II da CF/88 (redação dada pela EC 41/2003)	
		ANTERIOR COM DIREITO ADQUIRIDO	Atingir 70 anos de idade até 30/12/2003, exceto policiais civis	Art. 40, §1º, inciso II da CF/88 (redação anterior à EC 41/2003) c/c o Art. 3º da EC 41/03	Proporcional ao Tempo de Contribuição, na base de 10950 (M) e 12775 (H) avos, em relação à última remuneração.

Fonte: Tribunal de contas do Espírito Santo. Disponível em: <https://www.tce.es.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/AMPARO-LEGAL-PARA-CONCESSÃO-DE-APOSENTADORIA-atualizado-até-EC-88.pdf>.

Elaboração da autora