



***O QUE VOCÊ QUER SER QUANDO ENVELHECER? UM ESTUDO SOBRE O
IMPACTO DA APOSENTADORIA NA CARREIRA DOCENTE EM UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA***

***WHAT DO YOU WANT TO BE WHEN YOU GROW OLD? A STUDY ON THE IMPACT OF
RETIREMENT ON THE TEACHING CAREER AT A PUBLIC UNIVERSITY***

Área: Recursos Humanos.

SILVA, Hiran Aparecido
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
E-mail: hiran.silva@ufms.br
SANTOS, Ana Cláudia
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
E-mail: ana-claudia.santos@ufms.br

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar os determinantes que podem levar o docente a aposentadoria e, conhecer se há ou não um planejamento e estratégia de apoio das universidades públicas para aqueles que devem se aposentar. O envelhecimento da população tem crescido em decorrência do tempo de vida prolongado como reflexo do desenvolvimento das áreas da saúde e qualidade de vida. Por conta disto há uma permanência maior no mercado de trabalho, pois as pessoas aposentam e prosseguem ativas, o que pode incitar a uma possível alteração no Sistema Previdenciário. Para os docentes das universidades públicas a aposentadoria pode significar um processo apreensivo e deve haver cuidado na tomada de decisão, pois, não há continuidade no seu ciclo de trabalho na academia e em suas pesquisas. Como proposta metodológica foi realizada uma pesquisa qualitativa utilizando como a história de vida para conhecer a trajetória profissional de um docente aposentado da universidade pública. Como resultado a pesquisa mostrou que a aposentadoria pode ser um momento de sofrimento, como foi apontado pelo entrevistado, um tempo maior com a família e espaço para criação de um novo projeto de vida. As Universidades devem planejar no departamento pessoal um programa de aposentadoria com atendimento social e psicológico, oferecendo todo amparo para o indivíduo que deseja aposentar ou que está aposentado.

Palavras-chave: Aposentadoria, Docente, Envelhecimento.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the determinants that can lead the teacher to retirement and to know whether or not there is a planning and support strategy for public universities for those who should retire. The aging of the population has grown due to the prolonged life span as a reflection of the development of the areas of health and quality of life. Because of this, there is a greater permanence in the labor market, as people retire and remain active, which can incite a possible change in the Social Security System. For professors at public universities, retirement can mean an apprehensive process and care must be taken in decision making, as there is no continuity in their work cycle at the academy and in their research. As a methodological

proposal, a qualitative research was carried out using as the life story to know the professional trajectory of a retired professor from the public university. As a result, the research showed that retirement can be a time of suffering, as was pointed out by the interviewee, more time with the family and space for creating a new life project. Universities must plan a retirement program with social and psychological assistance in the personal department, offering all the support for the individual who wishes to retire or who is retired.

Keywords: Retirement, Teacher, Aging.

1 INTRODUÇÃO

O que você quer ser quando envelhecer? Essa pergunta para muitas pessoas está longe de ser respondida. É possível identificar no cenário atual um crescimento da população idosa no Brasil em decorrência do tempo de vida prolongado das pessoas como reflexo no investimento em saúde e qualidade de vida, abertura de novos empreendimentos com a participação da terceira-idade, o que resultou em um período maior no mercado de trabalho, pois as pessoas contribuem com seu tempo de trabalho, aposentam e prosseguem ativas no mercado, o que faz que determinados setores da economia promovam planos estratégicos para uma possível alteração no Sistema Previdenciário.

No entanto, para as pessoas que trabalham na docência, a aposentadoria é um processo apreensivo e os docentes devem ter cuidado na hora de decidir. Neste sentido, há necessidade das universidades públicas desenvolverem um planejamento nos programas de aposentadoria para que o docente possa se aposentar e não sofrer nesta etapa de sua vida. Sendo trabalhador na gestão de uma universidade pública, identifiquei que os docentes ao se aposentarem, demonstraram estar no auge de sua pesquisa e desenvolvimento acadêmico e, que naquele instante, é quebrado um ciclo e sua participação por anos para o bem do conhecimento. Outro fator observado é que em momentos de sala de aula e cronogramas exigidos pela instituição, eram pontos que atrapalhavam a pesquisa e que na aposentadoria seria um fator que não impediria sua continuidade e com melhor tempo para desenvolver esses projetos.

Por estas razões, esta pesquisa teve como objetivo analisar os determinantes que podem levar o docente a aposentadoria. Desta forma será possível planejar uma estratégia de apoio às universidades públicas para os docentes que desejam se aposentar ou continuar seu projeto de pesquisa dentro da instituição. Estar-se-á respondendo à questão: na falta de um programa qualificado, a aposentadoria pode gerar maior sofrimento a esse docente?

A aposentadoria pode causar sofrimento diante do afastamento das atividades acadêmicas e por conta disso, seria interessante que as universidades desenvolvessem um programa de preparação para aposentadoria.

Assim, este estudo se organizou para responder a estas questões, tendo como primeiro momento uma discussão teórica sobre o tema de aposentadoria para os docentes do ensino superior público, especificamente, das universidades federais, a apresentação dos procedimentos metodológicos que levaram a história de vida de um docente já aposentado para conhecer sua trajetória profissional, análise das informações prestadas em concomitante ao referencial teórico e, a finalização com as considerações observadas e sugestões para implantação de possíveis políticas internas junto a todos os funcionários que chegam ao período da aposentadora.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

As mudanças que constituem e influenciam o envelhecimento são complexas. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), em Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde (2015), aponta que o envelhecimento está associado ao acúmulo de uma grande variedade de danos moleculares e celulares que com o tempo esses danos levam a uma perda gradual nas reservas fisiológicas, no aumento de contrair diversas doenças e um declínio geral na capacidade intrínseca do indivíduo e, em última instância, resulta em seu falecimento. Ainda sobre o envelhecimento, a OMS em sua pesquisa, relata que além das perdas biológicas, mudanças nos papéis e posições sociais, mudanças nas prioridades motivacionais e crescimento psicossocial são elementos que estão relacionados aos estudos sobre o envelhecimento (OMS, 2015).

Varela (2013) aponta que no passado o indivíduo no fim de ciclo trabalhista e como aposentado, era associado à chegada da velhice, refletindo a não produtividade e a inatividade. Uvaldo (1995) destaca que ser velho em nossa sociedade significa deixar de ser economicamente produtivo, e, portanto, condição para ser desconsiderado e abandonado. Na contemporaneidade há o surgimento de um novo ciclo de vida alterando-se o termo velho para outros, como terceira idade e desta forma, diminui a ligação entre aposentadoria e velhice (DEBERT, 2011).

Conforme Varela (2013), a alteração do termo velho para terceira-idade ocorre pela inversão dos valores, pois antes, pessoas velhas eram entendidas como pessoas sem funcionalidade por decorrência da vida e por invalidez, ou o momento de solidão, o que abatia mais o idoso. Ainda segundo a autora, percebe-se nas pessoas velhas uma força em prosseguir em suas atividades, momentos de descontração e lazer, criação de novos hábitos e habilidades. Segundo o autor, há o surgimento e atividade de uma nova classe, identifica-se, então um choque de classes e a necessidade de um planejamento da Previdência Social com as pessoas em atividade no mercado com idades de 50 a 60 anos de idade, aposentados.

Estudos apontam que o mundo passa por um processo de envelhecimento, devido ao crescimento da população idosa. Essa alta populacional tem destaque no Brasil, conforme Godinho (2017), em 1960 eram 3 milhões de idosos maiores de 60 anos e em 2002 passavam de 14 milhões, ou seja, nestes 42 anos houve um aumento de 21,42% na população idosa. Esse crescimento da faixa etária tem aquecido o mercado e a economia pelo consumo e a moeda em circulação, o surgimento de melhores qualificações em atendimento na área da saúde e, por conta dessas alterações, torna-se o foco desta pesquisa: a aposentadoria.

Conforme Pacheco (2006), aposentadoria é um direito social instituído para assegurar as necessidades básicas, manutenção da vida e maior segurança dos idosos. Para Wang (2014), o conceito de aposentadoria está no reconhecimento pela ciência social e psicológica de haver um investimento nesse processo de transição, em que se necessita de um planejamento ao longo do curso da vida para que ocorra uma perfeita e constante adaptação do indivíduo.

Nota-se que a aposentadoria nos últimos anos tem se tornado um tema global por envolver assuntos relacionados às condições que envolvem a alta taxa de pessoas idosas que se aposentam e acarretam agravos à saúde mental dessa população (FRANÇA, 2008). Outro fator de relevância sobre aposentadoria está no cenário político brasileiro, com a aprovação de uma Nova Reforma Previdenciária. Segundo a Secretaria Especial de Trabalho e Previdência, ocorre no Brasil um processo de análise e possível alteração no Sistema Previdenciário, pois, atualmente a soma de idade mais o tempo de contribuição somam 86 pontos para as mulheres e 96 pontos para homens. Com a nova proposta em pauta e se aprovada, passa a ser 62 anos mulheres e 65 anos para os homens (idade mínima) e tempo de contribuição de 20 anos (MPS, 2019).

Para Lunardelli et al. (2005), a aposentadoria é uma etapa em que há mudanças que geram aflição ao indivíduo considerando-se o grupo social ao qual pertence. Para que não ocorra sofrimento, Zanelli e Silva (1996) destacam que a transição para a aposentadoria deve ser estimulada e promovida em situações ou vivências, no contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda esteja em suas atividades.

Para o docente, em um ciclo universitário de desenvolvimento de projetos, atividades acadêmicas e administrativas, é chegado o momento de refletir sobre a chegada de uma nova etapa, que é a aposentadoria. Para alguns, é um momento de incerteza e medo, segundo Schein (1996, apud MACHADO, 2017) em pesquisa sobre carreiras, pois, ao discutir sobre aposentadoria, alguns indivíduos identificam como um período traumático, prejudicando sua saúde psicológica e física, resultando em uma morte prematura.

3 METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa qualitativa exploratória que, conforme Minayo,(1994) responde por questionamentos muito particulares, onde há uma preocupação nas ciências sociais, no seu nível de realidade que não pode ser quantificado.

Tratando de uma pesquisa qualitativa, Richardson e Jarry, afirmam que,

A pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos. (RICHARDSON, JARRY, 2008, p.90)

A estratégia utilizada para conhecer a realidade da aposentadoria docente foi história de vida. Segundo Haguette (2005) a história de vida trata-se de uma técnica de captação dados a partir do relato da experiência pessoal de um indivíduo cujo objetivo é conhecer sua trajetória ou experiência profissional. Para a autora, a partir da história de vida do indivíduo é possível correlacionar a interpretações de fatos e acontecimentos de determinado contexto. E, com isto, investigar e conhecer suas percepções de situações vividas para possível projeção na história de outros docentes que possivelmente viverão mesmas situações que o sujeito entrevistado. O docente escolhido para a coleta de sua história pessoal possui 35 anos de contribuição na educação superior.

Aprofundando essa abordagem da carreira docente com o impacto na aposentadoria, aplica-se a história de vida em que “como estratégia de compreensão da realidade, sua principal função é retratar as experiências vivenciadas, bem como as definições fornecidas por pessoas, grupos ou organizações” (MINAYO, 1994, p.58).

Foi realizada em 2019 a primeira entrevista aberta com o docente, identificado neste trabalho por nome de José¹. Como planejamento, instituição e demais assuntos, Minayo (1994) aponta que se torna possível trabalhar com a entrevista aberta ou não-estruturada, em que o informante aborda livremente o tema preposto; bem como as estruturadas que pressupõem perguntas previamente formuladas. Segundo Gil (2011) a entrevista aberta baseia na técnica do investigador que se apresenta frente ao investigado e são formuladas perguntas, no objetivo de obtenção dos dados que interessam a investigação.

As estruturas das perguntas foram estabelecidas com a base literária sobre o tema do trabalho, precisamente com fatores que podem gerar sofrimento ao docente na falta de um programa de preparação para a aposentadoria. As atitudes do sujeito frente à aposentadoria, seus mitos e preconceitos podem contribuir para que a sociedade saiba lidar com o desafio da

¹ José é um nome fictício que procura preservar o participante da pesquisa.

aposentadoria, promovendo a preparação tanto dos aposentáveis e de suas famílias, quanto dos profissionais que irão lidar com eles, conforme aponta França (1990 apud BRESSAN, 2013).

Bridget Byrne (2004 apud SILVERMAN, DAVID, 2009) as perguntas abertas e flexíveis podem obter uma resposta mais ponderada do que as perguntas fechadas e, por isso, proporcionam um melhor acesso às visões, às interpretações dos eventos, aos entendimentos, às experiências e às opiniões dos entrevistados.

Após abordagem da entrevista, foi realizado em conjunto com as informações captadas via gravação, uma transcrição dos dados pois,

Tendo disponível qualquer elocução, outras elocuições a cercam, e é extremamente importante determinar o que foi dito. Se você estiver disponível apenas um fragmento da conversa que você está agora transcrevendo, você está em más condições para determinar o que ele é. (SACKS, 1992, apud SILVERMAN, DAVID, 2009, p. 88)

Para Tean Have (1999, apud FLICK, UWE, 2009) sugere a utilização de quatro etapas na análise da conversação como método que são: adoção ou realização de gravações de interações naturais, as transcrições de fitas cassete, gravadores, integral ou parcialmente, análise dos episódios selecionados e elaboração do relatório de pesquisa.

Sobre a questão da transcrição e edição das entrevistas, Duarte (2004) afirmar que:

As entrevistas podem e devem ser editadas. Exceto quando se pretende fazer análise de discurso, frases excessivamente coloquiais, interjeições, repetições, falas incompletas, vícios de linguagem, cacoetes, erros gramaticais, etc. devem ser corrigidos na transcrição editada. É importante, porém, manter uma versão original e uma versão editada de todas as transcrições [...] (DUARTE, 2004, p. 221).

Após a transcrição da entrevista elaborada por meio de gravação, foi realizada uma análise e coleta dos dados dos pontos para encontrar os objetivos da pesquisa. Segue no próximo capítulo, os resultados encontrados na entrevista, com bases teóricas e discussão sobre os temas abordados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo Severo (2018), com dados extraídos da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) apontou que 99% das pesquisas são feitas pelas universidades públicas, sendo as principais áreas de estudo a agronomia, ciência de plantas e animais, farmacologia, entre outras. As pesquisas são desenvolvidas pelos docentes, discentes, técnicos, ou seja, todo um grupo de profissionais que se dedicam a produção de conhecimento.

Ao analisar a carreira acadêmica, identifica-se o docente dentro de uma sala ou laboratório como o mecanismo para se chegar ao conhecimento, no que diz Perissé (2002), em que o docente é o estimulador, o provocador da descoberta que o aluno faz e após a descoberta, passa a ter uma relação de amor com o saber.

Segundo Amoroso (2009), a carreira do professor é um processo contínuo e se faz imprescindível que seja também sistemático. Para a autora, a formação docente é uma largada inicial na trajetória que percorrerá ao longo de sua profissão. Ainda, sua formação inicial somará com sua história de vida, suas vivências e seus valores, que somado ao seu conhecimento em sua área de atuação, constituirá a base de seu desempenho em sua profissão (AMOROSO, 2009).

Observa-se que o conhecimento na formação inicial do docente é insuficiente para instrumentalizar com eficiência o magistério. Assim, Perrenoud (2000), compreende que as competências não são exatamente saberes ou atitudes, mas são partes imprescindíveis na capacidade de mobilizar e reger os recursos que permitirão ao docente resolver diversas situações que apresentarão ao longo da carreira.

A função do docente no ensino superior está mais além que uma sala de aula, o que se refere Almeida (2012), pois nos tempos atuais, o papel do docente já não passa a ser mero professor, porque sua responsabilidade se torna cada vez mais crescente e difícil, de todas as maneiras. Ainda segundo autor, os professores das universidades, no seu envolvimento e como papel central de todas as frentes, caberão colocar em prática toda e qualquer forma de educação para aplicá-las nos tempos atuais.

No caso do docente entrevistado José foi possível observar quanto manifestou satisfação no desenvolvimento de sua carreira e, neste sentido, segundo Herzberg (1987 apud ARAÚJO, 2017, p. 265) em seus estudos sobre satisfação no trabalho propõe que esta é movida pelo “enriquecimento de cargos”, que significa oferecer oportunidades para o crescimento psicológico do empregado e com isso, o mantém satisfeito com seu trabalho.

4.1 A história de José

De acordo com a entrevista realizada com José, foi possível analisar suas impressões sobre sua vivência na carreira acadêmica, o momento de sua aposentadoria, pós-aposentadoria e projetos pessoais. Para isso, após entrevista, foi realizada a análise de seus depoimentos. A princípio foi realizada uma leitura inicial, depois, uma marcação com os temas relevantes apontados por José, posteriormente relacionado com os objetivos do presente estudo e finalmente, selecionado em categorias de sentido de suas falas e, trechos representativos.

4.1.1. Sobre o trabalho docente

Ao tratar de sua carreira, o docente José relata *que sim, eu sou licenciado em matemática e o matemático não, professor de matemática, o meu curso de graduação é licenciatura em matemática*. Aqui se destaca sua satisfação ao falar sobre sua carreira. Herzberg (1987 apud ARAÚJO, 2017, p. 265) em seus estudos sobre satisfação no trabalho propõe que esta é movida pelo “enriquecimento de cargos”, que significa oferecer oportunidades para o crescimento psicológico do empregado e com isso, o mantém satisfeito com seu trabalho.

Ao perguntar sobre seu trabalho na escola, José responde que iniciou na carreira como professor[...]*na educação básica [...], ensino fundamental e ensino médio [...] trabalhei ainda um tempo na educação básica enquanto já trabalhava na Universidade*.

Neste aspecto, o docente repassa que sua primeira experiência foi na Educação Básica até entrar na universidade. Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (INEP) em pesquisa anual do Censo da Educação Superior 2017, um total de 380.673 mil docentes estão em exercício, sendo que 171.231 estão exercendo suas atividades nas públicas e 209.442 nas instituições privadas. Ainda, o Censo aponta que as titulações dos docentes correspondem que, na rede pública, 62,3% titulam doutorado, 26,3% mestrado e 11,3% até especialização. Seria interessante saber sobre a carreira dos docentes, ou seja, onde iniciaram como no caso do José, que começou na educação básica. Sabendo da trajetória docente, é

possível pensar em um planejamento para os acadêmicos, valorizando assim a carreira de professor.

Ao ser questionado sobre seu tempo de trabalho na Universidade, José respondeu que [...] *sempre trabalhou na Universidade, comecei a trabalhar na Universidade em agosto de 1982, uns trinta e cinco anos na ...* [...]

Na entrevista, o docente informa que a maioria do seu tempo de contribuição foi em prol da Universidade, onde trabalhou trinta e cinco anos no papel de docente, na atividade desenvolvida de formadores da sua área. Segundo Isaia (2006) formadores,

Compreende as atividades desenvolvidas pelos professores, orientadas para a preparação de futuros profissionais. Tais atividades são regidas pelo mundo de vida e da profissão, alicerçadas não só em conhecimentos, saberes e fazeres, mas também em relações interpessoais e vivências de cunho afetivo, valorativo e ético, o que indica o fato da atividade docente não se esgotar na dimensão técnica, mas remeter ao que de mais pessoal existe em cada professor (SCREMIN, 2006, p. 26).

A atividade docente não se refere apenas a ensinar conteúdos, conforme aponta Isaia (2006), tem relação com formação de pessoas para a vida em sociedade. Assim, na Universidade são considerados os conteúdos importantes para o desenvolvimento de uma profissão, mas também, outros saberes são aprendidos para que o profissional se integre totalmente em sua área.

4.2 Pensando na aposentadoria

Tratando de como iniciou a ideia de aposentar, José responde que [...] *chegando tempo de me aposentar, porque eu tinha que cumprir duas exigências, é ter sessenta anos de idade e trinta e cinco anos de atividade... eu tinha assim uma convicção que eu não tinha muito porque em insistir em continuar com esses requisitos cumpridos [...] eu gostaria de continuar trabalhando (pausa) mas também não achava que tinha muita razão para eu insistir e continuar trabalhando [...] um privilégio que eu tenho de ter, desenvolvido a carreira docente por trinta e cinco anos e agora poder de modo pronto e animado cuidar de outros interesses, né! Bem legal.*

Nesta afirmação de José, percebe-se que o docente cumpriu as exigências e não tinha que insistir mais neste trabalho. Pereira, Moraes, Pereira & Costa, (2016), afirmam que aposentar-se significa ter envelhecido, pois a chegada da aposentadoria concretiza o momento em que se percebe que o tempo passou e é necessário finalizar o ciclo de trabalho.

Perguntado sobre a contribuição da Instituição em ajudar no seu processo de aposentadoria, José relata que não [...] *na medida que eu ingressei a minha solicitação de aposentadoria, a Universidade encaminhou, (pausa) nada mais foi feito [...] e quando o docente está com tudo cumprido, [...] eles comunicam então que [...] está aposentado, eles publicam uma portaria, [...] com o resultado, que a aposentadoria dele está aprovada (pausa), ele cumpriu todos requisitos.*

Sobre aos requisitos para se aposentar, o docente relata na entrevista sua incerteza em se aposentar e, a instituição não propiciou uma preparação para o funcionário nesse momento, o que poderia acontecer durante o andamento do processo. Vale destacar que ao longo do tempo de trabalho há um elo entre docente e a Universidade, porém, neste momento da aposentadoria, não foi identificada esta ligação. Diante deste contexto para França (2014) destaca que o papel do gestor é um papel importante, seja no apoio daqueles que desejam se aposentar em que ele

receba orientação de projetos pós-carreira e para aqueles que desejam continuar em sua função, colaborando com o desenvolvimento dos serviços, práticas e tecnologias dos mais jovens aos com mais tempo de carreira.

4.3 Planejamento para a aposentadoria

Ao reforçar a pergunta se a Instituição elaborou um planejamento para sua aposentadoria, José reafirma que [...] *Nada, não houve nada [...] certamente se entende que o, o servidor né, servidor em geral, docente ou não, ele tá acompanhando, os requisitos que tem que cumprir [...] a Universidade tem a obrigação de verificar, os protocolos necessários (pausa), e quando tá tudo atendido eles então publicam a portaria dando ele como aposentado, (risos), é isso que aconteceu.*

José destaca nas duas perguntas realizadas, a instituição não realizou um planejamento necessário para aposentadoria do docente e que o funcionário é responsável em checar a situação de um possível aposentado. No que confere a Política Nacional do Idoso, Lei nº 8.842 de 04 de janeiro de 1994, art. 10, inciso IV, alínea C em que há uma proposta que as instituições devem ter um programa de preparação para a aposentadoria nos setores públicos e privados, com antecedência mínima de dois anos antes de seu afastamento (BRASIL, 1994).

Segundo Selig e Valore (2010), o instrumento que pode auxiliar nessa transição é o Programa de Educação para Aposentadoria, no apoio da construção de novas escolhas e projetos de vida, ao redimensionamento das imagens vinculadas à condição de aposentado e à reflexão sobre a relação identidade – trabalho. França e Soares (2009) também apontam que podem ser desenvolvidos em programas para aposentados temas como planejamento financeiro de médio a longo prazo, saúde, educação, atividades de trabalho remuneradas e voluntárias, relacionamento familiar e social, atividades culturais e de lazer e vivências dinâmicas.

4.4 O período pós-aposentadoria

Em relação às atividades que está elaborando após a aposentadoria, José responde que *faço duas coisas muito agradáveis [...] uma são as leituras, leituras que eu já vinha conduzindo na minha vida docente (pausa), sobre uma abordagem cultural da matemática, para produzir um texto que pode resultar em um livro [...] e, eu estou montando um sítio, onde eu estou preparando uma casa de campo, para eu ter uma residência de campo.*

Essas atividades em que o docente diz agradáveis pode ser destacada por Harpas (2002) em que mesmo que não houvesse necessidades econômicas, as atividades do trabalho, preencheriam outras funções básicas.

Perguntado se sentia prazer ao realizar essas atividades, José responde que é *Muito prazeroso[...] uma outra situação que eu acompanho com bastante presteza porque eu estou aposentado, tenha disponibilidade para isso, são as situações do meu filho que também está iniciando a carreira docente.*

Ao falar do seu prazer na aposentadoria de estar em contato com seu filho, Szinovacz (2001, apud BENDASSOLLI, 2019) aponta que há uma influência familiar, representada pelo desejo de passar mais tempo com familiares e cônjuge, particularmente para os que possuem vínculos familiares fortes.

Percebe-se que o docente mesmo não havendo contribuição por parte da instituição, procurou por conta própria elaborar atividades que vinha conduzindo em seu tempo na

academia em escrever textos e planejou seu lado pessoal para realizar uma residência em seu sítio e estar presente junto a seu filho.

4.5 Sobre o Contato com a Instituição

Ao ser questionado sobre seu contato com a Universidade, afirma que [...] *a Universidade que eu usufruo é a ..., a Associação dos Docentes, Plano de Saúde, eles me fornecem um boleto mensalmente[...] com a Universidade em si, não tenho mais recebido comunicação nenhuma[...] a divisão de aposentadoria não, não tem nada assim que eles venham me informando[...] com a Universidade ficou tudo encerrado, não há comunicação de mais nada.*

Nesta pergunta, José analisa que a Universidade encerrou o seu vínculo com o docente a partir da publicação da sua aposentadoria e que o único contato é com o Sindicato ao encaminhar o boleto do seu Plano de Saúde.

Em 2019, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas em conjunto com o Departamento de Atenção à Saúde, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), criou o Programa de Educação para a Aposentadoria (PEA). O Programa tem dois grandes objetivos: promover a qualidade de vida e o bem-estar daqueles que se preparam para a aposentadoria por meio de atividades de apoio ao servidor na fase que antecede sua aposentadoria; minimizar conflitos e tensões próprias do momento. Com cursos, oficinas e palestras, o PEA traz temas como os aspectos legais, planejamento financeiro, carreira na aposentadoria, além de saúde e atividade física. O público-alvo inclui aqueles que estão aptos para aposentar ou que devem se aposentar em até três anos (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFRGS, 2019). Na UFRGS, está apto para aposentaria 884 servidores, o que representa 16% do total de técnicos e docentes da Universidade (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFRGS, 2019).

4.6 A academia depois da aposentadoria

Ao ser questionado se desejou ou deseja continuar em um trabalho acadêmico, dentro ou fora da Universidade, José responde que *Gostaria [...] de continuar um, ter um vínculo com a Universidade[...] a Universidade não me ofereceu nada, [...] não me comunicou que exista nada para eu usufruir como professor aposentado[...] que existisse um, um lugar físico para o aposentado frequentar[...] se eu sou aposentado, eu acho que para sempre eu gostaria de ter um vínculo acadêmico [...] essas produções que agora estou tocando como professor aposentado, eu gostaria que a Universidade tivesse interesse em conhecer, em tomar para uma eventual publicação, porque certamente o professor aposentado, ele precisa continuar produzindo, e a Universidade onde ele trabalhou anos, precisaria, tipo, ter um aproveitamento disso.*

José manifestou o prazer em realizar atividades fora da sua vida acadêmica, mas também desejava em prosseguir na área, em dois aspectos, primeiro em dar prosseguimento em suas produções como pesquisas científicas e extensão e, usufruir de um espaço físico dentro da instituição para que continue em seu ambiente mesmo aposentado.

Ao encerrar a entrevista, José considerou que *pelos trinta e cinco anos que eu trabalhei na Universidade, [...] me preparando para sempre produzir bem, para melhorar minha performance profissional, pelos trinta e cinco anos foi assim, quando eu me via aposentado eu tinha plena sensação de que estava no auge das minhas condições produtivas [...] eu não*

lamento o fato de ter me aposentado porque é um privilégio de aposentar[...] de fato eu estava no auge das minhas condições produtivas e aquilo foi cessado bruscamente, e para minha saúde intelectual, certamente eu preciso continuar produzindo e para aproveitamento social, dos esforços que desenvolvi com a Universidade.

Neste contexto, o docente retrata a sua *performance* profissional, em que mesmo em seus trinta e cinco anos de carreira, naquele momento como aposentado, era o seu melhor em exercer seu papel na academia. Amoroso (2009) destaca que na profissão docente, chegar à aposentadoria com uma gama de conhecimentos adquiridos muito grande, e aposentar naquele momento, o faz desinvestir em sua carreira, continuar ativo, pois, muito tem a contribuir com as novas gerações de alunos e com a sociedade na qual insere. Para Baltes e Baltes (1990 apud FRANÇA, VAUGHAN, 2008), apontam que os aposentados se utilizam das estratégias de seleção, otimização e compensação, reforçando a visão positiva de suas capacidades intelectuais e permitindo aprendizagem mesmo nas idades avançadas.

Na entrevista, percebe-se uma possível lamentação do docente ao falar do seu auge e das suas condições produtivas que foram cessadas bruscamente, entretanto, mesmo José aposentado, demonstrou que precisava continuar na sua pesquisa e no desenvolver da sua saúde intelectual, no que aponta Baltes & Baltes, (1990 apud FRANÇA, VAUGHAN, 2008) em que a teoria do desenvolvimento da vida toda, considera que a aposentadoria é o maior evento de transição da vida adulta para o início do envelhecimento, no processo vitalício de seu desenvolvimento.

Perguntado sobre a possibilidade de um programa de preparação para aposentadoria, José responde que *se a Universidade tivesse um programa, uma linha de aproveitamento do aposentado, eu gostaria de estar participando, e eu acho, e eu estaria participando com (pensando), com vantagem, né! Tanto para mim quanto para a Universidade.* Ao pesquisar se havia um programa na Universidade no período de desenvolvimento desta pesquisa, foi encontrado um comunicado na página do setor de pessoal sobre um curso de capacitação, nomeado de Reflexões sobre Aposentadoria. O curso foi realizado pela Divisão de Capacitação e Qualificação (DICQ), com o público alvo de servidores que já possuem tempo ou estão próximos de adquirir o direito de aposentadoria. O objetivo do curso foi tratar de temas como conteúdo de preparação para aposentadoria, reflexões sobre mudanças, critérios de aposentadoria (legislação e normas), promoção da saúde, com olhar de profissionais da área Médica, Fisioterapêutica, Social e Psicológica (DICQ/CDR/PROGEP, 2019).

Analisando os documentos no site da instituição, identificou-se que esse curso é o segundo realizado. Desta maneira, destaca-se no contexto do docente, que em momento algum, a Instituição planejou ou preparou seu plano de aposentadoria já detalhadas anteriormente com o seu contato com os boletos do plano de saúde com o sindicato e com a Universidade ficou tudo encerrado.

Com essas informações, foi possível identificar que a instituição poderia investir na comunicação com os servidores aposentados, pois, existe o curso, mas, não há mais contato com o docente, nem comunicação e nem qualquer espécie de vínculo.

Sobre a continuidade de seu trabalho na instituição, mesmo aposentado, o pesquisador questiona José que respondeu que *gostaria de um vínculo de professor aposentado assim, (pausa), que ficasse prestando o (pausa), os resultados que eu vou alcançando nas atividades, particulares né! Sem estar atuando como professor, mas apenas como pesquisador, como um sujeito que tem (pensando), que pode tá participando de um conselho científico.*

Nesta fala, percebe-se o desejo no prosseguimento das atividades, no entanto, como aposentado e com vínculo apenas de pesquisador, não mais como professor. O intuito como pesquisador terá uma liberdade em trabalhar e sem a pressão do fator tempo e entrega que um

docente de Universidade Federal vive todo semestre, destaca Antonovsky, Sagy, Adler e Visel (1990) em pesquisa sobre a aposentadoria em que se mediram suas perdas e ganhos. Os autores apontam que os ganhos mais recorrentes estavam a liberdade de fazer outras atividades, como exemplo relatado pelo entrevistado, *construção do sítio e no convívio com seu filho e a liberdade do trabalho, sem as cobranças com prazos e entregas de documentos acadêmicos ou administrativos que a instituição impõe no cotidiano do docente.*

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A população mundial envelhece e a faixa etária de pessoas idosas aumenta gradativamente. A área da medicina e outras especializadas no atendimento e assistência social com ações focadas nos grupos da maioridade são os motivos que tornam esse aumento viável.

O aumento da população idosa faz com que setores e áreas na preparação e na adaptação de um mercado tende a crescer constantemente. Os setores como saúde, lazer & turismo, podem aumentar sua contribuição e preparação para que esta classe tenha todos os cuidados e possível reinclusão no mercado.

Para o governo, seria interessante a implantação de um programa que qualificasse empresas, indústria e comércio na valorização do funcionalismo que esta na terceira idade. Há uma necessidade de uma nova reforma trabalhista, porém, é preciso identificar direitos da juventude e terceira-idade como classe trabalhadora.

Para a classe do magistério, solicitar que as Universidades Públicas planejem na área de Recursos Humanos (RH) um programa de aposentadoria, que aconteça em cinco anos do seu período de aposentar e cinco anos após aposentar, com encontros semestrais, atendimento social e psicológico, oferecendo todo amparo para o indivíduo que deseja aposentar ou que está aposentado.

Que a agência tecnológica em conjunto com o RH elabore um software com dados cadastrais dos docentes para que tenham contato com o docente, mesmo morando em localidades afastadas da sua instituição de origem.

Sobre o fator cronograma e sala de aula que eram pontos que afetavam o docente, há necessidade de uma pesquisa e o convite da Instituição para o docente que deseja prosseguir trabalhando mesmo como aposentado. Outro aspecto, na valorização do docente é que este possa continuar no seu acesso a Biblioteca, no empréstimo de livros, conta virtual e acesso aos portais da instituição e, dar prosseguimento a pesquisa se houver interesse. Da mesma forma, participação de eventos, congressos, em que possa trabalhar e apresentar suas pesquisas sem o problema com entrega de documentação e sala de aula.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M.M. (2012). **A escassez de líderes no mercado de trabalho: O papel do professor universitário na formação deste profissional pode colaborar para mudança no cenário atual.** *Gestão&Sociedade*, 1 (1).

AMOROSO; L D., **O professor regente, o professor orientador e os estágios supervisionados na formação inicial de futuros professores de letras**, Unimep, 2009.

ANTONOVSKY, A., SAGY, S., AdDLER, I. e VISEL, R. (1990). **Atitudes em relação à aposentadoria em uma coorte israelense.** *O Jornal Internacional do Envelhecimento e Desenvolvimento Humano* , 31(1), 57-77. Disponível em: <<https://doi.org/10.2190/A937-BUU4-DDHW-2CAU>> . Acesso em: 24 jul. 2019.

ARAÚJO, T. S., MIRANDA, G. J. e PEREIRA, J. M. (2017). **Satisfação entre os professores de contabilidade no Brasil.** *Revista Contabilidade&Finanças*, 28 (74), 264-281. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.1590/1808-057x201703420>> . Acesso em 05 ago. 2019.

BRASIL. Decreto n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994. **Conselho Nacional do Idoso**, Brasília, DF, 04 jan. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18842.htm. Acesso em: 28 jul. 2019.

BRESSAN, M. A. L. C. et al. **Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais?** *Rev. bras. geriatr. gerontol.*, Rio de Janeiro , v. 16, n. 2, p. 259-272, 2013 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-98232013000200006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 04 ago. 2019.

COSTA, V. P., **O Papel do Docente na Universidade**; *Medicina*, Ribeirão Preto, 35: 505-508, out./dez. 2002. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/issn.2176-7262.v35i4p505-508>>. Acesso em 10 abr. 2019.

DEBERT, G. G. **A reinvenção da velhice**. São Paulo: Universidade de São Paulo: FAPESP, 1999.

DIVISÃO DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO– **Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas- Universidade Federal de Mato Grosso do Sul**. Disponível em: https://progep.ufms.br/coordenadorias/desenvolvimento-e-recrutamento/capacitacao_qualificacao .Acesso em 19 jul 2019.

DUARTE, R.. **Entrevistas em pesquisas qualitativas**. *Educar em Revista*, [S.l.], v. 20, n. 24, p. p. 213-225, dez. 2004. ISSN 1984-0411. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/educar/article/view/2216/1859>>. Acesso em 04 abr. 2019.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. – 3. Ed. – Porto Alegre: Artmed,2009.



FRANÇA, L. H. F.P.; NALIN, C. P.; AMORIN, S. M.; RANGEL, T.; EKMAN, N. C.. **A Percepção dos Gestores Brasileiros Sobre o Programa de Preparação para a Aposentadoria**, Porto Alegre, v. 19,n. 3, 2014.

FRANCA, L. H. F. P.; VAUGHAN, G. **Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria**. *Psicol. estud.* [online]. 2008, vol.13, n.2, pp.207-216. ISSN 1413-7372. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722008000200002>,2018.

FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P.. **Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida**. *Psicologia: Ciência e Profissão*. Brasília, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. – 6.ed.- 4. Reimpr. – São Paulo: Atlas,2011.

GODINHO, M. R.; FERREIRA, A. P. **Aposentadoria no contexto de Reforma Previdenciária: análise descritiva em uma instituição de ensino superior**. *Saúde debate* vol. 41 no. 115. Rio de Janeiro Oct/Dec. 2017.

HAGUETTE, T.M.F. *Metodologias Qualitativas na Sociologia*. 10. ed. São Paulo: Vozes, 2005.

ISAIA, S. M. de A. **Desafios à docência superior: pressupostos a considerar**. In: **Docência na educação superior** : Brasília, 1º e 2 de dezembro de 2005/Organização: Dilvo Ristoff e Palmira Sevegnani. – Brasília : Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2006b. XX p. – (Coleção Educação Superior em Debate ; v. 5).

ISAIA, S. M. A.; MACIEL, A. M. R.; BOLZAN, D. P. V. **Pedagogia Universitária: Desafio da Entrada na Carreira Docente**. *Educação (UFMS)*, Santa Maria, p. 425-440, out. 2011. ISSN 1984-6444. <http://dx.doi.org/10.5902/19846444>

MACEDO, L. S. S.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES. **Preditores do Adiamento da Aposentadoria por Servidores Públicos Federais**. *Av. Psicol. Latinoam.* [online]. 2019, vol.37, n.1, pp.153-167. Epub June 07, 2019. ISSN 1794-4724. Disponível em : <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4556>. Acesso em 03 abr 2019.

MACHADO, C. N.; LUCAS, M. G. **Aposentadoria: como professores vivenciam este momento?** *Revista de Carreira e Pessoas*, p. 576-588, 2017.

MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; CRUZ NETO, O.; GOMES, R. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Censo da Educação Superior, Notas Estatísticas 2017**. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2018/censo_da_educacao_superior_2017-notas_estatisticas2.pdf. Acesso em 29 jul 2019.



MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, **Nova Previdência. É para todos. É melhor para o Brasil.** Disponível em:

<http://brasil.gov.br/novaprevidencia?utm_source=GoogleReachlocal&utm_medium=cpc&utm_campaign=Previdencia.> Acesso em: 24 fev. 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, **Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde – OMS**, 2015. Disponível em:

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186468/WHO_FWC_ALC_15.01_por.pdf;jsessionid=F762850E0D666D4ADE2C25480BF48C37?sequence=6> Acesso em 10 de fev. de 2019.

PACHECO, J. L.; CARLOS, S. A. **Relações do homem com o trabalho e processo de aposentadoria.** In: FREITAS, E. V. et al. Tratado de geriatria e gerontologia. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2006. p. 1388-1393.

PEREIRA, J.R., Moraes, P.F.,Pereira, U.V.&Costa, J.L.R (2016).**Saúde, envelhecimento e aposentadoria.** In **J.L.R. Costa & A.M.M.R. Fuzaro Junior (Orgs.)**, O que vamos fazer depois do trabalho?Reflexões sobre a preparação para a aposentadoria (pp.45-62). São Paulo: Cultura Acadêmica.

PERISSÉ, G. **O professor do futuro.** Rio de Janeiro: Thex Editora, 2002.

PERRENOUD, P. **Dez novas competências para ensinar.** Trad. Patrícia Chittoni Ramos. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

RICHARDSON, R.J.; **Pesquisa Social: métodos e técnicas.** – 3.ed. – 9. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2008.

RODRIGUES, M.; AYABE, N. H.; LUNARDELLI, M. C. F. e CANEO, L. C. **A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão.** Rev. bras. orientac. prof [online]. 2005, vol.6, n.1 [citado 2019-08-26], pp. 53-62 . Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 20 mai. 2019.

SCREMIN, G. ; ISAIA, S. M. A. **Docência no Ensino Superior: O Papel dos Docentes nos Cursos de Licenciatura.** Congresso Nacional de Educação (Educere), 2013 , (pp. 9564-9577).

SELIG, G. A.; VALORE, L.A. **Imagens da aposentadoria no discurso de préaposentados: subsídios para a orientação profissional.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 13, n. 1, p. 73-87, 2010.

SEVERO, L. **99% das Pesquisas são feitas pelas universidades públicas.** Primeira Página, São Carlos. Disponível em: <<https://www.unicamp.br/unicamp/clipping/2018/02/19/99-das-pesquisas-são-feitas-pelas-universidades-publicas>>. Acesso em: 18 fev.2019.

SILVERMAN, D. **Interpretação de Dados Qualitativos, métodos para análise de entrevistas, textos e interações.** - 3ª Edição – Porto Alegre: Artmed, 2009.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **UFRGS lança Programa de Educação para Aposentadoria.** Disponível em: <http://www.ufrgs.br/ufrgs/noticias/ufrgs-lanca-programa-de-educacao-para-aposentadoria>, Acesso em 28 de jul de 2019.

VARELA, M. G.A. **Significado do trabalho e aposentadoria: em estudo entre os docentes de uma instituição federal de ensino.** Dissertação de Mestrado em Administração Disponível em : <<https://unp.br/wp-content/uploads/2015/08/Disserta%C3%A7%C3%A3o-Mestrado-Maria-Das-Gra%C3%A7as-de-Ara%C3%BAjo-Varela.pdf>> Acesso em: 08 mar. 2019.

WANG, M.; SHI, J. **Pesquisa Psicológica Sobre Aposentadoria**, Revisão Anal de Psicologia, Palo Alto, v. 65, n. 1, p. 209-233, 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1146/annurevpsych-010213-115131>>. Acesso em: 27 fev. 2019.

UVALDO, M.C.C. (1995). **Relação homem-trabalho: Campo de estudo e atuação da Orientação Profissional.** Em A.M.B. Bock, A escolha profissional em questão (pp.215-235). São Paulo: Casa do Psicólogo.

ZANELLI, J.C.; SILVA, N. **Programa de Preparação para a Aposentadoria.** Florianópolis: Insular, 1996.