



ANPEd - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

8790 - Trabalho Completo - 3ª Reunião Científica da ANPEd-Norte (2021)

ISSN: 2595-7945

GT 05/GT 11 - Estado e Política Educacional e Políticas de Educação Superior

MOTIVOS PARA PERMANÊNCIA NO TRABALHO APÓS DIREITO À
APOSENTAÇÃO: UM ESTUDO COM DOCENTES DA UFPA

Maria C. R. Cabral - UFPA - Universidade Federal do Pará

MOTIVOS PARA PERMANÊNCIA NO TRABALHO APÓS DIREITO À APOSENTAÇÃO: UM ESTUDO COM DOCENTES DA UFPA

Introdução

Os sentidos atribuídos ao trabalho, o aumento da expectativa de vida do brasileiro, as políticas da previdência social, assim como outros fatores, têm contribuído para a permanência do trabalhador em atividade laboral para além do tempo legal estabelecido para a aposentadoria. Dentre os muitos trabalhadores que permanecem nessa condição, estão os docentes das universidades públicas.

O cenário que envolve o trabalho docente na educação superior pública brasileira constitui-se em sobrecarga de trabalho e estresse, consequências da intensificação e aumento da produtividade acadêmica, como apontam os estudos de Dal Rosso (2008), Assunção e Oliveira (2009), Mota Júnior e Maués (2010), dentre outros pesquisadores. Diante desse cenário, por que e como docentes da educação superior permanecem no trabalho sem requerer a aposentadoria a que fazem jus?

Estudo concluído pela autora, no ano de 2019, investigou os motivos e as condições de permanência de docentes no trabalho na Universidade Federal do Pará e da Universidade de Lisboa, após terem logrado o direito à aposentação. Este texto traz apenas os resultados do estudo com docentes da UFPA, que se configurou com uma pesquisa qualitativa com abordagem sócio-histórica, cujos dados foram produzidos em pesquisa de campo realizada em 2017, por meio de entrevista semiestruturada a 17 docentes da carreira do magistério superior da UFPA (*campus* Belém), com idade entre 57 e 68 anos e representatividade de ambos os sexos. Todos os docentes atendiam aos requisitos legais para se aposentar, embora

permanecessem em atividade institucional, pelo que recebiam o abono de permanência concedido pela previdência, principal critério de seleção dos entrevistados.

A organização e análise dos dados da pesquisa empírica se basearam nas contribuições da análise de conteúdo de Bardin (2015), mais especificamente, na técnica da análise por categoria e temática, cujos temas resultam do agrupamento por semântica e aproximação de sentido. A discussão de cada tema foi sustentada por formulações teóricas a eles relacionadas e que nos ajudaram a interpretar esse fenômeno social.

Desenvolvimento

O estudo mostrou que os motivos que levam os docentes à permanência no trabalho institucional envolvem: incentivos financeiros; crença de que trabalho é saúde; gosto e satisfação pelo trabalho; desejo de contribuir com a instituição e com as pessoas; reconhecimento/ valorização; saúde e vitalidade; vínculo pela identificação e pertencimento com a instituição e; vínculos pessoais.

Seguindo o critério de categorização semântica, reunindo as narrativas com o mesmo significado ou aproximados, os motivos para a permanência foram agrupados nos temas descritos a seguir, cujo título foi inspirado nas narrativas dos docentes.

a) “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, indo ao encontro de variadas perspectivas sobre reconhecimento: “estima social” (RICOEUR, 2006); “reconhecimento social” (LEHER, 2010); “retribuição simbólica” e “gratidão pela contribuição” (DEJOURS, 2011); percepção de justiça, reciprocidade no trabalho e motivação (BENDASSOLLI, 2012). Ainda que apresentem pequenas diferenças conceituais, tais formulações convergem para o sentido de reconhecimento apresentado por Honneth (2003): reconhecer e ser reconhecido na intersubjetividade.

Para Leher (2010, p. 45), a valorização do magistério tem uma dimensão objetiva e outra subjetiva, sendo o reconhecimento social essa dimensão subjetiva. Nessa dimensão subjetiva, identifiquei entre os entrevistados menção ao reconhecimento do trabalho recebido da instituição e de outros órgãos federais; de colegas docentes e de discentes; de órgãos e grupos de pesquisa fora da UFPA. Ser convidado a emitir sua opinião sobre decisões a serem tomadas pelo reitor ou relatar o quanto é (re)conhecida em alguns ministérios em Brasília são exemplos de como os docentes percebem o quanto alto é o valor do seu trabalho. O cenário de prestígio e reconhecimento internacional que envolve o trabalho, e que proporciona mais projeção, só é possibilitado pela sua permanência na instituição, por isso pondera o pedido de aposentadoria, admitiu um docente.

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 participantes caracterizam um tipo de julgamento que Dejours (2011, p. 87) denomina de julgamento de utilidade, quando é proferido pelo outro na linha vertical acima ou abaixo, nestes casos, por superiores hierárquicos, para quem o “fazer” docente se traduz em significativa utilidade.

b) “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. Tais sentimentos se expressaram em 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. Esses resultados se aproximam dos descritos na literatura que apontam “medo da ociosidade” (AMARAL, 2016); “aposentadoria associada à perda de saúde física e mental” (SILVA, 2016); “trabalho como fonte de vitalidade” (BARROS, 2016); “o trabalho afasta os fantasmas e limitações da velhice” (MOREIRA, 2011).

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 participantes para postergar a aposentadoria. O medo expresso nas narrativas parece estar relacionado com a incerteza do futuro, pois não têm a convicção de que continuarão ainda produtivos no meio familiar e social.

c) “Trabalho porque gosto”: gosto e satisfação

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 Universidade Federal de Viçosa (BARROS, 2016) e docentes de uma Universidade Federal no Rio de Janeiro (SILVA, 2016) evidenciam que eles veem no trabalho fonte de prazer e satisfação, que lhes proporciona bem-estar, qualidade de vida e vitalidade.

No presente estudo, as 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 Christopher Day, no livro “A paixão pelo ensino”. Baseado em um estudo sobre experiências emocionais de docentes, 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).

Siqueira e Gomide Jr (2004) 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.

d) “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)

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.

Indicadores de identificação e sentimento de pertença à instituição, tais como, sentir-se motivado e gratificado para o trabalho, ter orgulho de pertencer, sentir-se responsável e reagir a críticas à instituição, estiveram presentes nas narrativas dos entrevistados.

O sentimento de responsabilidade – que demonstra o quanto os indivíduos responsabilizam-se pela instituição, pelo seu funcionamento e resultados – se expressou nos relatos sobre assiduidade, pontualidade e comprometimentos com as atividades dentro da universidade. A reação a críticas, assumindo posição em defesa da instituição, também, esteve presente nas narrativas.

Para Macedo, Bendassolli e Torres (2019), os trabalhadores que possuem maior vínculo com o trabalho são mais propensos a continuar trabalhando, protelando a decisão pela aposentadoria.

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

Sentir-se ainda útil para a universidade e para a sociedade é 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. Contribuições prestadas às comunidades em estado de vulnerabilidade social ou a estudantes com problemas emocionais integram as narrativas dos entrevistados.

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 com a sociedade.

Outro motivo para a permanência se expressou na possibilidade de os docentes darem continuidade às atividades pesquisa que já desenvolvem, buscar financiamentos e promover a captação de recursos para a universidade. A captação de recursos advindos de agências de fomento, públicas ou privadas é vista de forma positiva pelos 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.

Para Sguissard e Silva Júnior (2018), o 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.

f) “Se saio, terei perdas financeiras. Ficando, terei chances de ganhar”: incentivo

financeiro

Na análise dessas narrativas, os participantes da pesquisa 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 e adiamento da aposentadoria. O receio de perdas financeiras se associava às penalizações decorrentes da política de previdência social no Brasil, como a perda do abono de permanência, em resultados 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. A expectativa de ganhos financeiros se associava com a política de carreira docente, com promoção na carreira, para professor Associado ou Titular.

A manutenção do vínculo empregatício pelo viés financeiro demonstra que tais docentes não só estão em plena atividade como sentem-se úteis e desejam usufruir de melhores salários, *status*, prestígio e, talvez, reconhecimento acadêmico.

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

Esse crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional se expressa 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. Com resultados aproximados, Silva (2014) fez uma análise do crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional como um vínculo que docentes estabelecem com a instituição em fase de pré-aposentadoria.

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

O tema reúne todas as referências às relações interpessoais, às interações e contatos com pessoas da UFPA e de outras instituições e ao receio de redução da rede de relações sociais. Embora poucos os participantes tenham apontado os vínculos pessoais como motivos de permanência, houve quem admitisse ver-se sem rumo na ausência de companheiros de trabalho que viraram bons amigos. Outra docente atribuiu importância à fase final da carreira por essa ser uma fase de grande conhecimento dentro da área de atuação, conhecimento da instituição e de relações com outras pessoas.

O medo da perda dos vínculos sociais proporcionados pelo trabalho é considerado por pesquisadores um sentimento expresso por quem se encontra 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.”

Conclusões

Os resultados do estudo apontam que o reconhecimento do trabalho; vitalidade e saúde; gosto e satisfação; participação, contribuição e cooperação; identificação e pertencimento e; incentivo financeiro destacaram-se dentre os motivos para permanência no trabalho. A identificação e pertencimento à instituição se expressou como importante motivo de permanência no grupo investigado, ora pelos docentes 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.

O incentivo financeiro, referido nas narrativas como um dos motivos que contribui para a permanência em atividades na instituição, foi justificado por perdas – a contribuição previdenciária voltará na aposentadoria, com a consequente perda do abono de permanência – e por ganhos, com a possibilidade de promoção na carreira advindo da 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.

Confirmando estudos realizados com docentes brasileiros, a vitalidade e saúde se constituem em importante motivo para a permanência no trabalho, sustentado na ideia de que o trabalho mantém a saúde ou, ainda, no receio de que a aposentadoria poderá levar ao adoecimento.

Da triangulação das narrativas 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 de trabalho, alguns pretendem permanecer até a compulsória e poucos avaliam a possibilidade de construir outros sentidos para a vida fora do mundo do trabalho.

Referências

- BARBOSA, Tamires Machado; TRAESEL, Elisete Soares. Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado. **Barbaroi** Santa Cruz do Sul, n. 38, p. 215-234, jun. 2013.
- BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2015.
- 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.
- DAY, Christopher. **A paixão pelo ensino**. Porto: Porto, 2004. 272p.
- DEJOURS, Christophe. **Da Psicologia à Psicodinâmica do trabalho**. LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (org). Brasília: Paralelo 15. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, 2011.
- HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. Trad. Luíz Repa, São Paulo, Editora 34, 2003.
- KRAMER, G. G.; FARIA, J. H. de. Vínculos organizacionais. In: **Revista de Administração**

de **Empresas**, Rio de Janeiro, v.41, n.1, p.83-104, fev. 2007.

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.

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.

MOREIRA, J. de O. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicologia em Estudos**, Maringá, v.16, n.4, out./dez. 2011.

RICOEUR, Paul. **Percursos do reconhecimento**. Tradução de Nicolás Nyimi Campanário. São Paulo: Loyola, 2006.

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 Nº 2365. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Brasília: Ipea, 2018.

SGUISSARDI, Valdemar; SILVA JÚNIOR, João dos Reis. **O trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtivismo acadêmico**. 2. ed. Uberlândia: Navegando Publicações, 2018.

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.

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.

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.

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.

PALAVRAS-CHAVES: trabalho docente; educação superior; aposentadoria