



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

11253 - Resumo Expandido - Trabalho - 4ª Reunião Científica da ANPEd Norte (2022)

ISSN: 2595-7945

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

**ENCERRAMENTO DA CARREIRA DOCENTE NA EDUCAÇÃO SUPERIOR:
DES/ORDEM, DILEMAS E DES/CAMINHOS**

Revan Araújo de Souza - UNIFAP - UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ

Raimundo de Lima Brito - UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ

Norma Iracema de Barros Ferreira - UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ

**ENCERRAMENTO DA CARREIRA DOCENTE NA EDUCAÇÃO SUPERIOR:
DES/ORDEM, DILEMAS E DES/CAMINHOS**

A **introdução** do objeto ora apreciado, parte do anúncio de que o *tema* abordado neste estudo incide sobre a fase que antecede a aposentadoria de docentes da Educação Superior, categoria profissional cujas perdas previdenciárias se acentuaram a partir do advento da Emenda Constitucional-EC 20/98 (BRASIL, 1998), regramento engendrado na onda de reformas neoliberais pós-promulgação da Constituição Federal-CF/88 com o pressuposto básico de desresponsabilizar o Estado da garantia de uma série de direitos sociais. A referida Emenda subjugou o docente universitário ao cálculo do fator previdenciário, enquadrando a categoria profissional nos ditames “lipoaspirantes” do neoliberalismo, uma vez que tais alterações serviram ao propósito de aumentar o seu tempo de contribuição e diminuir sua renda. A EC 20/98 também mudou o *status* de segurado especial do docente universitário, que foi rebaixado ao posto de contribuinte comum, quebrando, inclusive, a isonomia de classe para com seu congênere da Educação Básica. Por trás deste pacote de reformas, abriu-se caminho à avassaladora marcha pela usurpação dos direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora, perpetrada pelos ideais de acumulação flexível e Estado mínimo neoliberais. Deste ideário, campeiam as condições básicas para a subjugação dos trabalhadores da educação ao binômio competitividade-productividade, cujos efeitos colaterais se manifestam na perda de autonomia e saúde, e no esfacelamento do caráter coletivo e das possibilidades político-organizativas da categoria, imprimindo-se mais um capítulo à longa saga da precarização do trabalho docente. Assim, o auspicioso projeto de remover da Educação o posto de promotora de valores sócio-político-culturais, para a admissão do modelo de

Educação com valor econômico, adentrou às Instituições Federais de Ensino/IFE, alterando o seu *status* de agente “privilegiado” de transformação social, provocando uma efervescência diferenciada no ambiente acadêmico, marcada pelo acirramento de competições entre os professores diante das exigências por qualificação profissional, escassez de financiamentos para projetos de pesquisas, disputas por vagas em Programa de Pós-Graduação, manutenção de elevada produção científica. Na ótica do Estado, esse contexto ameaçador converge à reformulação de políticas de “enxugamento” da máquina pública e de regramentos que prolonguem a vida útil do servidor público. A EC 41/03 (BRASIL, 2003) se apresenta como prova cabal dessa nova des/ordem, ao incentivar a adesão de Servidores públicos ao Abono de Permanência – estatuto que suspende a contribuição previdenciária mensal do Servidor, que tendo cumprido os requisitos para aposentadoria, opte por permanecer na ativa. No *problema de pesquisa* indaga-se: de que maneira a política de aposentadoria docente, articulada a um contexto de reformas previdenciárias e de mudanças nas condições objetivas e subjetivas do trabalho, influencia na percepção de perdas e ganhos, nos níveis de ansiedade e/ou depressão entre docentes em Abono de Permanência lotados numa Instituição Federal de Ensino Superior/IFES situada na Região Norte da Amazônia brasileira? Desse questionamento ressalta-se que além da propalada crise político-econômica que assola o País, a aproximação da aposentadoria pode implicar em desordem subjetiva de magnitude ainda desconhecida. Neste caso, muitos nutrem o desejo de protelar a aposentaria, por causa dos dilemas experimentados diante da decisão de se aposentar, fator que enseja a necessidade de analisar perdas e ganhos provenientes de tais escolhas, visto que em torno da categoria aposentaria gravita uma série de elementos que podem assumir feições tanto positivas quanto negativas. (MOREIRA, 2011; NASCIMENTO, POLIA, 2019). Com base no problema-central, formula-se a *premissa* de que o ideário que permeia a política de aposentadoria do servidor público, cujo plano hodierno consiste em dilatar a vida útil e reduzir o padrão financeiro de seus beneficiários, fazendo com que estes últimos, ao se aproximarem da aposentadoria, a vislumbrem sob o prisma do medo, que alimenta o dilema: para os que preferem continuar na ativa, o trabalho pode representar um alento momentâneo, do qual se vislumbra um futuro não muito animador, que enseja cautela e preparação. Por outro lado, o jubramento do trabalho pode significar um alento àqueles que diante da liquefação das regras previdenciárias, recorrem com a máxima urgência à aposentadoria, apoiados na máxima de que “farinha pouca meu pirão primeiro,” o que torna a aposentadoria uma saída estratégica para aquele trabalhador que, diante de tantas perdas, resolve sair de cena salvaguardando um resqúcio de seus direitos “adquiridos”. Assim, professores que têm percepção de perdas e eventualmente não se prepararam para o advento da aposentadoria, preferem continuar na ativa, podendo acumular níveis significativos de depressão. Da premissa formulada infere-se que docentes com percepção de perdas, que estejam próximos da entrada na aposentadoria compulsória, apresentem os escores mais altos de ansiedade, ou de depressão. Cogita-se, ainda, que docentes que têm percepção de ganhos na aposentadoria encerram a carreira sem maiores dificuldades, apresentando menores níveis de ansiedade, ou de depressão. Para responder ao problema-central, bem como testar sua premissa básica, traçou-se o *objetivo* de compreender os meandros da política de aposentadoria docente nos seus aspectos social,

histórico e político, com ênfase nas transmutações previdenciárias que remodelaram as condições objetivas e subjetivas de trabalho, bem como as inflexões disto na percepção de perdas e ganhos na aposentadoria e nos níveis de ansiedade e/ou depressão entre docentes em Abono de Permanência de uma IFES. No que se refere ao **método**, ancora-se na Hermenêutica-dialético, aliado à *técnica* de Análise Textual Discursiva/ATD, com suporte em análise documental e aplicação de *instrumentos* de coleta de dados empíricos. Trata-se de pesquisa com abordagem quali-quantitativa, combinando dados métricos – capturados por meio de escalas e inventários, mensurados e expressos em grandezas numéricas; relatos – expressos em palavras, corpos, entonação de voz e silêncios; diálogo com os autores – elemento indispensável ao crescimento científico; e Análise Textual Discursiva, assentada na Hermenêutica-dialética (EVANGELISTA, 2012; MARCONDES, BRISOLA, 2014; MINAYO, DESLANDES, 2002; MORAES, GALIAZZI, 2006). O *corpe temporal* do estudo, adotou o período de 1998, tendo como marco inicial a promulgação da EC 20/98, até 2019, com a publicação da EC 103/19, que sob a necessidade falaciosa da retirada de privilégios do Servidor público, aproximou as regras da aposentadoria do serviço público às da iniciativa privada, sedimentando ainda mais, os des/caminhos na correlação de forças entre o capital e o trabalhador. Os *sujeitos* compõem-se dos 19 docentes que constam na condição de Abono de Permanência, conforme dados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos/SIGRH (UNIFAP, 2022). O *locus* corresponde à Universidade Federal do Amapá/UNIFAP, criada pelo Decreto 98.977/90, cuja estrutura física, recursos humanos e atividades-fim, a referendaram como a principal instituição de Ensino Superior amapaense, contribuindo efetivamente à formação profissional, produção e difusão do conhecimento científico na Região Amazônica. A pesquisa divide-se em duas fases, sendo que a primeira consiste em: a) levantamento do estado da arte acerca de estudos voltados à aposentadoria, junto à plataforma eletrônica da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e à Biblioteca *online Scientific Electronic Library (SciELO)*, com base em protocolo de revisão sistemática para a seleção de artigos científicos, calcada em Botelho, Cunha e Macedo (2011); b) pesquisa sobre a legislação pertinente à política que trata de Abono de Permanência e de aposentadoria (1998-2019); c) análise da Ficha de Assentamento Funcional de docentes/UNIFAP. A pesquisa em tela, submetida à Plataforma Brasil, recebeu aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa - CEP/UNIFAP, mediante Parecer n. 5.414.554/22. Quanto à segunda fase, a coleta de dados será ampliada via aplicação da Escala de Percepção de Perdas e Ganhos na Aposentadoria (FRANÇA, 1999); Inventário de Depressão de Beck/BDI, validado para idosos (GIAVONI *et al.*, 2008) e Inventário de Ansiedade Geriátrica/GAI (MASSENA, 2014). Com a pesquisa em andamento, a **discussão** e apresentação dos **resultados preliminares** começa pela consulta realizada no ano de 2021 junto à Biblioteca *SciELO* e à plataforma CAPES, que apontou reduzida frequência de estudos entre 2000 e 2020 que atendessem aos critérios de seleção estabelecidos na pesquisa. Os descritores escolhidos, conforme o objetivo de investigação, ficaram assim dispostos: 1) categoria: aposentadoria; 2) participante: professor, docente; 3) contexto: universidade, ensino superior, magistério superior, nível superior. O somatório de todas as possibilidades de busca resultou em 14 (catorze) cruzamentos, aptos para iniciar a pesquisa nas plataformas

escolhidas. Os critérios de inclusão para as produções indexados foram: artigo, Dissertação e Tese completos, gratuito, revisado por pares, publicado em Língua Portuguesa (2000 a 2020). Tais produções deveriam contemplar no seu título, tema ou objeto de pesquisa, o termo Aposentadoria Docente no âmbito do Ensino Superior; nas Palavras-Chave, conter alguns dos descritores escolhidos para a pesquisa; além de versar sobre aposentadoria de professores de IFES brasileiras. A investigação resultou em três estudos empíricos: Moreira (2011) reconhece a centralidade do trabalho na vida das pessoas, posto que a manutenção do vínculo constitui-se em ganho significativo frente às perdas advindas de limitações impostas pela velhice; Nascimento e Polia (2019) alertam à necessidade da implementação de políticas de preparação para aposentadoria, como mecanismo para os docentes perceberem os ganhos na aposentadoria como mais gratificantes que as perdas; Sobral e Francisco (2019) asseguram que na inevitável troca de assentos provocada pela aposentadoria, o “lugar vazio” deixado pelo docente universitário passa a ser ocupado pelo seu novo lugar na Instituição – o de “arquivo” [de inativos]. Em relação a alterações previdenciárias na política que trata de Abono de Permanência e aposentadoria (1998-2019), destacaram-se os Governos FHC (1995-2002), que registrou quatro alterações, e o de Dilma Rousseff (2001-2016) que aprovou seis. Em pesquisa ao atual Plano de Desenvolvimento Institucional/PDI, quadriênio 2020-2024 (UNIFAP, 2020) constatou-se no quadro funcional, 651 docentes efetivos que têm apresentado, por faixa etária, uma significativa tendência ao envelhecimento, no período de 2015 a 2019, assim distribuído: 40-49 anos (salta de 29,2% para 32,2%); 50-59 anos (passa de 18% para 24,9%); 60-64 anos (sobe de 3,3% para 17,8%), alcançando o maior índice por faixa etária; 65 anos ... (altera de 0,4% para 1,5%). A tendência observada entre os docentes da UNIFAP, cuja idade média subiu de 45 para 47 anos no supracitado quadriênio, corrobora, via de regra, a projeção de crescimento da população amapaense com mais de 65 anos que, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) avançará de 4,11% para 17,87% de habitantes (IBGE, 2018), isso em quarenta anos. A análise descritiva dos dados demográficos dos participantes da pesquisa está dividida em dois tipos de variáveis: categóricas (gênero, titulação, estado civil) e numéricas (renda bruta, tempo de serviço, tempo de adesão ao Abono de Permanência). O grupo é formado por 19 docentes, 12 (gênero feminino), contra 7 (gênero masculino), com idade mínima de 57 anos e máxima de 73, sendo a idade média de 64 anos; a titulação assim registrada: Doutorado (14), Mestrado (3), Especialização (2); o estado civil consta de 12 (casados) 5 (solteiros) e 2 (separados). No desdobramento das variáveis numéricas, a renda bruta mínima é no valor de R\$ 8.375,72, e a máxima de R\$ 26.158,13, sendo a média igual a R\$ 17.210,34; o tempo de serviço mínimo corresponde a 16 anos e o máximo a 28, com média de 24 anos; e o tempo mínimo de adesão ao Abono de Permanência é de 1 ano e o máximo de 13, perfazendo uma média de 5,5 anos.

O cruzamento entre gênero e titulação resulta em que: Doutorado (83,3% mulheres, contra 57,1% homens); Mestrado (28,6% homens, enquanto 8,30% mulheres); Especialização (14,30% homens, *versus* 8,30% mulheres). Na sequência, do cruzamento entre a variável categórica gênero e as numéricas renda bruta, tempo de serviço e tempo de adesão ao Abono de Permanência, constatou-se que: as docentes (renda bruta média = R\$ 18.583,94, tempo de serviço = 25 anos e adesão ao Abono de Permanência = 6 anos); os docentes (apresentam

uma ligeira queda, ou seja, renda bruta média = R\$ 14.855,60, tempo médio de serviço = 23,14 anos e adesão ao Abono de Permanência = 5 anos). Em segundo plano, cruza-se a variável categórica titulação com as numéricas renda bruta, tempo de serviço e tempo de adesão ao Abono de Permanência: Doutorado (renda bruta média = R\$ 19.809,18, tempo de serviço médio = 24 anos e adesão ao Abono de Permanência = 5 anos, em média; Mestrado (renda bruta média = R\$ R\$10.959,36, tempo médio de serviço = 24 anos e, tempo de Abono de Permanência = 9 anos, em média; Especialização (renda bruta média = R\$ 8.394,9, tempo médio de serviço = 26 anos, e tempo de Abono de Permanência = 4,5 anos. Esses elementos preliminares indicam que as docentes são em maior número, possuem maior titulação, auferem maior renda, somam mais tempo de serviço e de adesão ao Abono de Permanência; independentemente de gênero, o Doutorado implica em maior renda bruta, docentes com Mestrado somam mais tempo na condição de Abono de Permanência, e aqueles com especialização estão há mais tempo no serviço público; o estado civil dos participantes não apresentou mudança significativa nas demais variáveis. Em **conclusão**, percebe-se nos Planos de Desenvolvimento Institucional/2010-2014, 2015-2019 e 2020-2024 (UNIFAP, 2012, 2015, 2020), uma lacuna em política específica para aposentadoria, que assim implica na vida do Servidor: prestes a se aposentar, não recebe qualquer tipo de orientação, ocorrendo o mesmo àquele que perante à iminente aposentadoria, opte pelo Abono de Permanência; o aposentado, igualmente não usufrui de nenhum apoio institucional diferenciado. Registre-se, que os dados obtidos com a pesquisa em andamento reforçam a relevância do tema voltado à compreensão do processo de aposentadoria de docentes das IFES brasileiras, posto que agrega potencial para minimizar a escassez de estudos congêneres. Ademais, dentre as produções indexadas, a maior incidência recai sobre grupos de profissionais não atuantes no mundo acadêmico, fato indicativo de que a Academia tem adotado um olhar exógeno para o tema. Dessa forma, é importante intensificar pesquisas nesta temática – e com ênfase na Amazônia –, região que apesar das disparidades socioeconômicas, político-culturais e epidemiológicas que a caracterizam, ultimamente vem apresentando algo comum a outras regiões do País: o envelhecimento da população, fenômeno que não pode prescindir de políticas voltadas à qualidade de vida do trabalhador no epílogo de suas atividades laborais.

Palavras-chave: Aposentadoria. Abono de permanência. Docente universitário.

REFERÊNCIAS

BOTELHO, L.L.R.; CUNHA, C. de A.C.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Revista gestão e sociedade**, Belo Horizonte, v.5, n.11, p.121-136, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988** [recurso eletrônico]. Brasília, DF: STF, 2002. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf>

BRASIL. **Decreto n. 98.977**, de 2 de março de 1990. Institui a Fundação Universidade Federal do Amapá [...]. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1990/decreto-98997-2-marco-1990-328517-publicacaooriginal-1-pe.html>

BRASIL. **Emenda Constitucional 20**, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição [...]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=725531&filename=LegislacaoCitada+-PL+6613/2009

BRASIL. **Emenda Constitucional 41**, de 19 dezembro de 2003. Modifica os Art. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 - CF/88; revoga o inciso IX, § 3º, Art. 142 - CF/88 e dispositivos da EC 20/1998 [...]. Brasília, 2003a. Disponível em: <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/emenda-constitucional-41-03>

BRASIL. **Emenda Constitucional 103**, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc.htm

BRASIL. IBGE. **Projeções da população: Brasil e Unidades da Federação**, versão 2018. 2.ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-apopulacao.html?edicao=21830&t=notas>

EVANGELISTA, O. Apontamentos para o trabalho com documentos de política educacional: a pesquisa em trabalho, educação e políticas educacionais. In: ARAÚJO, R. M. de L.; RODRIGUES, D. do S. (org.). **A pesquisa em trabalho, educação e políticas educacionais**. Campinas: Alínea, 2012, p. 52-71.

FRANÇA, L.H. Influências sociais nas atitudes dos 'top' executivos em face da aposentadoria: estudo transcultural. **Rev. Adm. Contemp.**, v. 13, n.1, p. 17-35, 1999.

GIAVONI, A.; MELO, G. F. de; PARENTE, I.; DANTAS, G. Elaboração e validação da Escala de Depressão para Idosos. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n.5, p. 975-982, 2008.

MARCONDES, N.A. V.; BRISOLA, E. M. A. Análise por triangulação de métodos: um referencial para pesquisas qualitativas. **Revista UNIVAP**, São José dos Campos, v. 20, n. 35, p. 201-208, 2014.

MASSENA, P.N. **Estudo de validação do Inventário de Ansiedade Geriátrica**. 2014. 59 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) - Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Porto Alegre, 2014.

MINAYO, M.C. de S.; DESLANDES, S.F. Hermenêutica-dialética como caminho do pensamento social. In: MINAYO, M.C. de S.; DESLANDES, S. F. (org.). **Caminhos do pensamento: epistemologia e método**. Rio de Janeiro: Fiocruz, p. 83-107, 2002.

MORAES, R; GALIAZZI, M. do C. Análise textual discursiva: processo constitutivo de múltiplas faces. **Ciência & Educação**, Bauru, v.12, n.1, p. 117-128, 2006.

MOREIRA, J. de O. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 16, n. 4, p. 541-550, 2011.

NASCIMENTO, P.D. M.; POLIA, A.A. Planos para o futuro: análise da perspectiva ocupacional de professores universitários para o período da aposentadoria. **Cadernos**

Brasileiros de Terapia Ocupacional, São Carlos, v. 27, n. 2, p. 390-402, 2019.

SOBRAL, M.N.; FRANCISCO, D. J. O (não) lugar do aposentado na instituição: memórias docentes. **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 57, n. 52, p. 1-30, 2019.

UNIFAP. Conselho Universitário. **Resolução 1**, de 6 de fevereiro de 2020. Aprova *ad referendum* o Plano de Desenvolvimento Institucional da UNIFAP (2020-2024). Macapá: UNIFAP, 2020.

UNIFAP. Conselho Universitário. **Resolução 05**, de 30 de maio de 2012. Aprova *ad referendum* o Plano de Desenvolvimento Institucional da UNIFAP (2010-2014). Macapá: UNIFAP, 2012.

UNIFAP. Conselho Universitário. **Resolução 022**, de 14 de agosto de 2015. Aprova *ad referendum* o Plano de Desenvolvimento Institucional da UNIFAP (2015-2019). Macapá: UNIFAP, 2015.

UNIFAP. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP. Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos/SIGRH. **Ficha de Assentamento Funcional**. Macapá: UNIFAP, 2022.