

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-graduação em Psicologia

Flávia Moreira Barroca de Barros

PRAZO DE VALIDADE: 70 ANOS?

Sobre a aposentadoria compulsória de docentes na Universidade Federal de Viçosa.

Belo Horizonte

2016

Flávia Moreira Barroca de Barros

PRAZO DE VALIDADE: 70 ANOS?

Sobre a aposentadoria compulsória de docentes na Universidade Federal de Viçosa.

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. José Newton Garcia de Araújo

Belo Horizonte

2016

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

B277p Barros, Flávia Moreira Barroca de
Prazo de validade: 70 anos? Sobre a aposentadoria compulsória de docentes na Universidade Federal de Viçosa / Flávia Moreira Barroca de Barros. Belo Horizonte, 2016.
169 f. : il.

Orientador: José Newton Garcia de Araújo
Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

1. Aposentadoria - Aspectos psicológicos. 2. Idosos - Aposentadoria. 3. Servidores públicos - Aposentadoria. 4. Professores universitários. 5. Envelhecimento. I. Araújo, José Newton Garcia de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

Flávia Moreira Barroca de Barros

PRAZO DE VALIDADE: 70 ANOS?

Sobre a aposentadoria compulsória de docentes na Universidade Federal de Viçosa.

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Prof. Dr. José Newton Garcia de Araújo - PUC Minas (Orientador)

Prof. Dr. Tarcísio Márcio Magalhães Pinheiro - UFMG (Banca Examinadora)

Prof^a. Dr^a. Jacqueline de Oliveira Moreira - PUC MINAS (Banca Examinadora)

Prof^a Dr^a Adriana Dias Gomide Araújo – CMMG (Banca Examinadora)

Prof. Dr. Luiz Antônio Abrantes – UFV (Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 08de abril de 2016.

AGRADECIMENTOS

Ao encerrar este trabalho, agradeço a todos os que participaram desta etapa de minha vida e os que, em algum momento e de alguma forma, contribuíram para que ele se realizasse.

Agradeço aos docentes da Universidade Federal de Viçosa pela gentileza e prontidão de participaram dessa pesquisa.

A Universidade Federal de Viçosa pela oportunidade de realização deste treinamento.

Sou especialmente grata ao meu orientador, Professor Dr. José Newton Garcia de Araújo, pela competência, generosidade e serenidade ao me orientar e ensinar. Também pelo acompanhamento de maneira efetiva deste percurso e pela confiança em mim depositada.

Agradeço à Professora Dr^a. Jacqueline de Oliveira Moreira e ao Professor Dr. Tarcísio Márcio Magalhães Pinheiro pela participação na banca de qualificação deste trabalho e pelos valiosos e sábios conselhos.

Aos demais membros da banca a Professora Dr^a. Adriana Dias Gomide Araújo e o Professor Dr. Luiz Antônio Abrantes, externo aqui meus agradecimentos.

Aos professores do Programa de Doutorado em Psicologia, que, cada um, com sabedoria, sempre se prontificaram a me auxiliar e me conduzir pelos caminhos da pesquisa.

Agradeço aos meus pais Fernando e Sônia, ao meu irmão Alarcon e minha cunhada Iara. De maneira especial, ao meu amado marido Antônio Carlos, companheiro em todos os momentos, e às minhas filhas Juliana e Carolina, bênçãos de Deus. E a toda minha família que tanto me apoia e apoiou até este momento. Obrigado a todos, vocês que também contribuíram para mais essa conquista.

Aos funcionários da secretaria do Programa de Pós-graduação, pela delicadeza, disponibilidade e apoio durante esta jornada.

Aos amigos do doutorado com quem dividi experiências, angústias e alegrias. E, a tantos outros amigos não nomeados que sabem da importância da força que me deram nesta trajetória.

Obrigada!

RESUMO

Esta pesquisa teve o objetivo de investigar, na perspectiva da psicossociologia e das clínicas do trabalho, por meio de estudo exploratório, as questões relacionadas à subjetividade e ao sentido do desligamento do trabalho, por aposentadoria compulsória aos setenta anos, para os docentes da Universidade Federal de Viçosa. O estudo, de um lado, buscou identificar as expectativas e anseios dos docentes, em vésperas de se aposentar, com relação à continuidade ou não na carreira, ou seja, como eles imaginam manter-se ativos nos espaços acadêmicos e quais os arranjos possíveis para que isso possa ocorrer. De outro lado, procurou investigar como aqueles que já se aposentaram se organizaram, após o desligamento do trabalho, no que se refere a novos projetos de vida ou rearranjos para ocupar novos territórios existenciais. Entre os participantes da pesquisa, cinco já estavam aposentados, um deles trabalhando na universidade como professor voluntário, enquanto os outros quatro fizeram opção pelo abono permanência. Identificamos que permanecer trabalhando é anseio dos docentes participantes desta pesquisa. Vimos que o trabalho é essencial na vida deles, já que foi pela mediação da atividade profissional que eles construíram seu projeto de ser. O trabalho para os docentes do ensino superior entrevistados é fonte de satisfação, vitalidade e prazer. Ele proporciona para esse grupo valorização, visibilidade e reconhecimento. Além disso, permite a eles, se transformarem e transformar a sociedade, considerando fatores subjetivos, sociais e culturais. Inicialmente os docentes não veem atrativos na aposentadoria, fato que os faz adiá-la ao máximo e até mesmo negá-la. Os docentes demonstram o desejo de dar continuidade ao trabalho, mesmo após o período de abono.

Palavras-chave: Trabalho. Envelhecimento. Aposentadoria. Aposentadoria compulsória. Professor universitário.

ABSTRACT

The purpose of this exploratory study was to investigate issues related to the subjectivity and the meaning of quitting a job as a result of the compulsory retirement at age of seventy, with the Universidade Federal de Viçosa professors, which was done considering the perspective provided by psychosociology as well as by clinical theories of work. On one hand, the study tried to identify the expectations and concerns of professors who were about to retire in relation to continuing or not their careers, which means, how they imagined they could keep active in the academic world and which possible arrangements they could have to make this happen. On the another hand, the study tried to investigate how professors who had already retired organized themselves after leaving their jobs when it comes to new life projects or rearrangements to occupy new existential territories. Among the five participants in the study who had already retired, one was keeping himself as a volunteer professor at the University and four had chosen the bonus for continued services. The study identified that participants desired to continue working. We were able to identify that work is essential in their lives, as their project of being was built by the mediation of their professional activity. As for the higher education professors interviewed, work is a source of satisfaction, vitality and pleasure. It allows that group to be appreciated and recognized, in addition to granting them visibility. Furthermore, it allows them to transform themselves as well as the society, considering subjective, social and cultural factors. At first, professors do not see any attractive aspects in retirement, which leads them to postpone and even deny it. Professors show the desire to keep on working, even after the end of the period covered by the bonus for continued services.

Keywords: Work. Aging. Compulsory Retirement. Retirement. University Professor.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Pirâmide etária 2000.....	50
Gráfico 2 – Pirâmide etária 2010.....	50
Gráfico 3 – Projeção da Pirâmide etária 2060.....	51

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados.....	98
Quadro 2 – Resumo das mudanças na aposentadoria dos docentes	165

LISTA DE SIGLAS

ABE	Associação Brasileira de Educação
ANDES-SN	- Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
CAP	- Caixas de Aposentadoria e Pensões
CEDAF	- Central de Desenvolvimento Agrário de Florestal
CEPE	- Conselho de Pesquisa e Extensão
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CNT	- Conselho Nacional do Trabalho
COLUNI	- Colégio de Aplicação
EC	- Emenda constitucional
ESAV	- Escola Superior de Agricultura e Veterinária
FIES	Fundo de Financiamento Estudantil
IAP	- Institutos de Aposentadorias e Pensões
IAPB	- Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Bancários
IAPC	- Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Comerciais
IAPI	- Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Industriários
IAPM	- Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Marítimos
IAPTEC	- Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Empregados em Transportes e Cargas
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	- Instituto Nacional do Seguro Social
LOPS	- Lei Orgânica da Previdência
ONU	Organização das Nações Unidas
PEC	- Proposta de Emenda à Constituição
PGP	- Pró-reitoria de Gestão de Pessoas
PROUNI	Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais.
PUC	- Pontifícia Universidade Católica
REUNI	- Reestruturação e Expansão das Universidades Federais.
RGPS	- Regime Geral de Previdência Social
RJU	- Regime Jurídico Único
RPPS	- Regime Próprio de Previdência Social
UFMG	- Universidade Federal de Minas Gerais
UFV	- Universidade Federal de Viçosa
UREMG	- Universidade Estadual de Minas Gerais

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 APOSENTADORIA	15
1.1 Significados de aposentadoria	15
1.2 Contradições e ambivalências no processo de aposentadoria	17
1.3 Teorias explicativas sobre a aposentadoria.....	19
1.4 Regimes de aposentadoria: um breve olhar na história da previdência social.....	31
1.5 Alguns aspectos legais da aposentadoria no serviço público federal	35
1.5.1 Principais mudanças na aposentadoria dos docentes.....	37
2 ENVELHECIMENTO	39
2.1 A velhice ao longo do tempo – histórico de concepções.....	39
2.2 Envelhecimento – fenômeno biopsicossocial	48
3 TRABALHO	59
3.1 Trabalho: significados ao longo da história	59
3.2 Trabalho na atualidade	62
3.3 Trabalho: categoria trans-histórica	64
4 A UNIVERSIDADE NO BRASIL: um breve histórico	66
4.1 A Universidade Federal de Viçosa	77
5 ALGUNS MARCOS TEÓRICOS.....	80
5.1 Psicossociologia	80
5.2 Clínica da atividade	91
5.3 Ergologia.....	93
5.4 Psicodinâmica do trabalho.....	94
6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	96
6.1 Os sujeitos da pesquisa.....	97
6.2 Coleta de dados	99
6.3 Análise e tratamento dos dados	99
7 ANÁLISE DOS DADOS	101
7.1 Eixo: Os sentidos e significados do trabalho	101
7.1.1 Características do trabalho - (vital, prazeroso, autorrealização)	101
7.1.2 Pertencimento e identificação com a Universidade	104
7.1.3 Autonomia e Criatividade.....	107
7.1.4 Reconhecimento e Visibilidade.....	109
7.1.5 Relações Interpessoais e Conflitos.....	111
7.1.6 Mudanças no sistema previdenciário.....	113
7.2 Eixo: Aposentadoria	114
7.2.1 Sentidos e concepções	114

7.2.2 Preparação para a aposentadoria	120
7.2.3 Expectativas quanto ao processo de aposentadoria.....	121
7.2.4 Reorganização do tempo e espaço: possibilidades de subjetivações	127
7.3 Eixo: Envelhecimento.....	135
7.3.1 Prazo de validade: 70 anos?	136
7.3.2 Renovação: juventude versus experiência.....	140
7.3.3 Mantendo-se Jovem.....	143
7.3.4 Finitude: tempo que nos resta	144
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	147
REFERÊNCIAS.....	152
APÊNDICE I.....	165
APÊNDICE II	168
APÊNDICE III.....	169

INTRODUÇÃO

O rápido processo de envelhecimento e o aumento da expectativa de vida têm sido discutidos tanto nos países centrais como nos periféricos. A projeção da população de idosos no Brasil para 2060 ultrapassará 31,07% da população e ficará à frente do número de crianças com menos de 14 anos (IBGE, 2013). Esse fator gera preocupações com relação à manutenção da independência cotidiana das pessoas, à postergação das despesas do Estado com o aposentado e à qualidade de vida no processo de envelhecimento.

A constatação do aumento da parcela de idosos na população é, sem dúvida, um motivo de preocupação da sociedade com o processo de envelhecimento. Segundo Veras (2012), o processo de envelhecimento e o aumento das despesas são proporcionais. Em decorrência disso, gastos da previdência com a aposentadoria podem acarretar um problema social e econômico, já que atualmente, mesmo que o indivíduo conte com alto grau de autonomia em sua vida, a transição para a aposentadoria produtiva, ou seja, a continuidade de suas atividades é ainda um ponto de interrogação para grande parcela da população.

No entanto, o processo de envelhecimento da população não deve ser considerado apenas pelo viés da transformação demográfica, visto que há um conjunto de questões que precisam ser analisadas nas novas formas de gestão do envelhecimento. Abordar a velhice é refletir sobre as mudanças culturais, as formas de pensar e de gerir a experiência cotidiana, analisando como a sociedade conduz a sua própria reprodução (DEBERT, 1999a).

Diante dessas mudanças demográficas e o aumento significativo nos níveis da expectativa de vida, muitos estudos abordaram questões relativas à aposentadoria e à sustentabilidade financeira do sistema previdenciário, políticas públicas e saúde. Porém, ainda se faz necessário discutir o tema aposentadoria a fim de compreender os aspectos psicossociais desse processo e, seus impactos nas vidas pessoal e profissional do aposentado.

Em nossa sociedade predominantemente capitalista, o trabalho goza de um lugar privilegiado na vida das pessoas e o desligamento do trabalho pela aposentadoria pode sugerir a exclusão social e um marco estigmatizante de entrada na velhice (BEAUVOIR, 1990; GUILLEMARD, 2010; SANTOS, 1990; ZANELLI; SILVA e SOARES, 2010). Se antes, por volta da metade do século XX, as pessoas se aposentavam próximas da morte, devido à expectativa de vida reduzida, atualmente, com a longevidade da população, o período a ser vivido como aposentado representa um tempo igual ou superior ao das atividades laborais. É relativamente comum encontrarmos pessoas aposentadas pela previdência oficial, que ainda não completaram 60 anos e que permanecem em atividades remuneradas, seja na mesma

organização ou em outras áreas da economia. Mas, a relação entre aposentadoria e velhice ainda constitui como justificativa para a exclusão de trabalhadores do mercado formal de trabalho onde prevalece a lógica da produtividade (GUILLEMARD, 2010).

A forma de vivenciar a aposentadoria pode ter significados diferentes para os indivíduos, de acordo com as determinações sociais, culturais, com as suas histórias de vidas e potenciais criativos. Este estudo, que entrelaça as categorias envelhecimento, trabalho e a aposentadoria, nasceu do desejo de pesquisar as implicações decorrentes do aumento de expectativa de vida dos docentes universitários de instituições federais, especialmente daqueles que se encontram em fase de reconhecida produtividade acadêmica e que são instados, por força de lei, a se aposentar aos setenta anos. O que nos fez levantar as questões seguintes. Prazo de validade: 70 anos? Essa idade é realmente um limite para que a pessoa possa permanecer trabalhando? Pois, recentemente, em quatro de dezembro de 2015, o Congresso, derrubando o veto da Presidente Dilma, aprovou a Lei complementar nº 152, que altera a idade limite para o servidor público permaneça em serviço. Assim, foi estendido o direito de aposentadoria compulsória para 75 anos a todos os servidores públicos da União, Estados e Municípios.

A pesquisa teve o objetivo de investigar, na perspectiva da psicossociologia, por meio de estudo exploratório, as questões relacionadas à subjetividade e ao sentido do desligamento do trabalho, por aposentadoria compulsória aos setenta anos, para os docentes da Universidade Federal de Viçosa. Os docentes, em abono permanência, que participaram dessa pesquisa, apesar de apresentarem as condições legais para a aposentadoria, optaram por permanecer trabalhando. O estudo, de um lado, buscou identificar as expectativas e anseios dos docentes em vésperas de se aposentar, com relação à continuidade ou não na carreira, ao chegar a essa fase, ou seja, como eles imaginam manter-se ativos nos espaços acadêmicos e quais os arranjos possíveis para que isso possa ocorrer. De outro lado, procurou investigar como aqueles que já se aposentaram se organizaram, após o desligamento do trabalho, no que se refere a novos projetos de vida ou rearranjos para ocupar novos territórios existenciais.

O local da pesquisa foi a Universidade Federal de Viçosa, que está localizada na cidade de Viçosa, na Zona da Mata mineira. A população do município, estimada pelo IBGE, em 30 de setembro de 2013, era de 76.147 habitantes, das quais 70.969 residiam no perímetro urbano, e os demais, nas zonas rurais. O município conta também com uma população flutuante significativa, estimada em cerca de 15 mil pessoas, constituída basicamente de estudantes.

Este trabalho foi estruturado de modo a abordar a temática estudada em seu conjunto, obedecendo a seguinte ordem:

No **primeiro capítulo**, apresentamos a definição de aposentadoria, as contradições e ambivalências desse processo, assim como algumas teorias que embasam a discussão. Esse capítulo é finalizado com um breve histórico da previdência social e algumas mudanças nos Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS de aposentadoria dos docentes.

Apresentamos **no segundo capítulo** o histórico e concepções da velhice ao longo do tempo, utilizando como apoio a obra “A velhice”, de Simone de Beauvoir (1990). Abordamos também os fenômenos biopsicossociais do envelhecimento.

Dedicamos o **terceiro capítulo** à apresentação do significado do trabalho ao longo da história e procuramos mostrar como ele é discutido na atualidade, apresentando-o como categoria trans-histórica e considerando sua centralidade na auto-construção humana.

Traçamos no **quarto capítulo**, uma síntese da história do ensino superior no Brasil, com o objetivo de contextualizar a forma como a universidade se organiza no país e também apresentamos resumidamente a constituição da Universidade Federal de Viçosa.

No **quinto capítulo**, é apresentado o marco teórico. A pesquisa baseou-se na perspectiva das teorias clínicas do trabalho que têm como principal foco a relação entre trabalho e subjetividade. Apresentamos de forma resumida a Clínica da Atividade, a Ergologia e a Psicodinâmica do trabalho, com ênfase especial à psicossociologia, que investiga a relação entre o individual e o coletivo, isto é, entre o psíquico e o social, que, a nosso ver, contribui mais especificamente para a análise proposta nesta pesquisa.

A descrição da metodologia utilizada na construção deste trabalho encontra-se no **sexto capítulo** no qual também é apresentado um perfil dos docentes que participaram desse estudo.

No **sétimo capítulo**, apresentamos a análise dos dados e sua relação com o referencial teórico.

E, finalmente, no **oitavo capítulo**, estão as considerações finais, mesmo que provisórias, sobre o assunto discutido.

1 APOSENTADORIA

As mudanças demográficas da população mundial se acentuam, apresentando um aumento significativo nos níveis da expectativa de vida, no crescimento da população idosa e, conseqüentemente, no aumento do número de aposentados. Diante dessas mudanças, faz-se necessário explorar o tema aposentadoria, assim como seus impactos nas vidas pessoal e profissional do aposentado. Por isso, abordar esse tema mostra-se uma tarefa complexa, uma vez que necessita de reflexões sobre as condições sociais e culturais dos aposentados envolvidos, especialmente no que tange ao processo de desligamento do trabalho formal.

1.1 Significados de aposentadoria

Quando buscamos a definição de aposentadoria, encontramos múltiplos significados: para algumas pessoas ela é percebida como “um recomeço”, “uma vida nova”, “um prêmio”, “um direito”; para outros é “tornar-se inútil”, “ser desvalorizado”, “o fim da vida”.

A definição de aposentadoria, na Constituição da República Federativa do Brasil (1988), é apresentada em seu aspecto financeiro, como um direito que o segurado tem de retirar-se da atividade profissional, em razão da ocorrência de certos riscos, após determinado tempo de atividades laborais ou devido ao fato de o segurado ter alcançado a idade limite, condições que lhe dão direito a receber um benefício mensal do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

A análise etimológica da palavra aposentadoria, na língua portuguesa, está vinculada, segundo Carlos et al. (1999), à ideia de retirar-se aos aposentos e recolher-se ao espaço privado, sendo aposento o mesmo que quarto. Em inglês (retired) e francês (retraite), também está associada à noção de retirar-se, de não trabalho, que sugere o afastamento da vida ativa, levando à inatividade. Esses significados confirmam a separação entre espaço doméstico e o espaço de trabalho, a partir da implantação do sistema fabril. Apesar do reconhecimento das atividades domésticas como trabalho, ainda permanece a representação coletiva que associa o espaço privado com a ausência de trabalho, o que implica, como consequência, a sua desvalorização.

No dicionário Aurélio, encontra-se o termo aposentadoria definido como o ato ou efeito de aposentar, verbo que tem os seguintes significados:

Hospedar, dar aposentadoria a; conceder reforma ou dispensa do serviço com soldo ou ordenado por inteiro, ou parte dele, a; jubilar; abrigar; acolher, rel. residir, morar,

viver; p. tomar aposentos, hospedar-se; deixar o serviço público, conservando o ordenado inteiramente ou em parte; ficar aposentado. (FERREIRA, 1987).

Zanelli e Silva (1996) afirmam que a aposentadoria pode ser vista como um júbilo, uma recompensa aos esforços depreendidos ao longo de uma vida de trabalho, que possibilita ao sujeito a concretização de planos ou sonhos que foram adiados. Carlos et al. (1999), corroboram a ideia e ressaltam que aposentar-se tem como sinônimo reformar-se, jubilar-se, o que acarreta uma perspectiva otimista, em que há uma conotação de prêmio, recompensa, se pensada como um direito ao benefício mensal pago pela previdência. Ou seja, o sujeito “deixa um negócio ou uma profissão para desfrutar de liberdade e lazer, especialmente depois de uma trajetória profissional e da aquisição do direito a um benefício pecuniário mensal.” (ROESLER, 2012 p. 68).

No entanto, aposentadoria remete, muitas vezes, ao estigma da “inatividade”. O aposentar-se é associado à perda da capacidade de ação do sujeito, ou seja, ao tornar-se “inativo”, passivo aos acontecimentos sociais (SANTOS, 1990; RODRIGUES et al. 2005). O termo “inativo” é utilizado pelo INSS para designar o trabalhador aposentado, o que, segundo Roesler (2012), indica uma situação negativa em que o sujeito parece estar completamente parado no tempo-espço, acarretando uma equiparação à perda de autonomia, à aproximação da morte. A autora observa, ainda, que o benefício recebido pelo aposentado, resultante de contribuições ao longo de anos, pode ser suficiente ou não para a manutenção das suas necessidades vitais. Portanto, ser aposentado é a síntese de múltiplas determinações, entre as quais a mais elementar é que a pessoa trabalhou anos (25, 30, 40 ou mais) e está dispensada da rotina de trabalho diário e do compromisso formal, que foi ou não geradora de prazer, satisfação ou sofrimento.

A adaptação à aposentadoria dependerá, portanto, da relação que o indivíduo tem com o trabalho, já que, para alguns, ele é apenas meio de sobrevivência e, para outros, ele é fonte de prazer e de criatividade. Os “fatores de riscos” que podem ser vivenciados com o desligamento do trabalho, tornam-se de difícil elaboração para algumas pessoas, podendo ocasionar patologias de ordem psicofísicas, entre elas a depressão (FRANÇA, 2002; DEBERT, 2004).

1.2 Contradições e ambivalências no processo de aposentadoria

Na perspectiva do “sujeito”, a aposentadoria não é experimentada de forma unívoca, ou seja, o enfrentamento da reestruturação da vida no momento da aposentadoria vai ser vivenciada de forma diversa. Mais que isso, segundo Rodrigues (2000), a aposentadoria, como instituição social, apresenta características contraditórias:

Se, de um lado, alguns a vivem como um tempo de "liberdade", de "desengajamento profissional", de "possibilidade de realizações", de "fazer aquilo que não teve tempo de fazer" durante a vida ativa, de "aproveitar a vida", de "não ter mais patrão, horários obrigatórios" etc., de outro, outros a consideram como um "tempo inútil", de “desvalorização social”, “sem sentido”, “vazio”, “tempo de nostalgia”, de "enfado" etc. (RODRIGUES, 2000, p. 28).

Pesquisadores como Costa e Soares, 2009; França, 2008; Santos, 1990; Zanelli, Silva e Soares, 2010 ressaltam que se para algumas pessoas a aposentadoria é o melhor momento de suas vidas, para outros é o pior. Ela é ambivalente, pois, se, por um lado, há a euforia de poder usufruir da liberdade, por outro, há o medo da solidão, da perda dos vínculos sociais que o trabalho proporciona, assim como há a necessidade de reorganizar o tempo livre diante da ausência de compromissos formais. Para alguns sujeitos, a simples menção do tema é geradora de ansiedade e a decisão de desligamento do trabalho formal pode ser geradora de angústia. Outras pessoas, entretanto, vivenciam essa transição de maneira tranquila.

A aposentadoria é contraditória, também, em relação aos tipos de trabalhos realizados. Para as pessoas que realizam trabalho fatigante, penoso e repetitivo, a suspensão da atividade pode ter sentido de libertação, isto é, de final de um tempo penoso ou de um trabalho indesejado. Ao contrário disso, para aqueles que valorizam o trabalho e entendem que o trabalho é gratificante, a aposentadoria obrigatória não é desejada, tampouco a interrupção da atividade profissional, uma vez que há aspiração a uma liberdade de escolha, relativa à época e à idade para se aposentar (RODRIGUES, 2000).

Há consenso entre pesquisadores sobre a ideia de que a aposentadoria representa a maior transição na vida das pessoas adultas (FRANÇA, 2009ab, 2002; SOARES et al., 2007; COSTA; SOARES, 2009; DUARTE; MELO-SILVA, 2009). Apesar de não haver um “rito de passagem” para que as pessoas se vejam velhas, a aposentadoria é um dos principais momentos de apreensão do avançar da idade, pois ela marca o princípio da vida não-produtiva, ou seja, da inatividade (DEBERT, 1998; PEIXOTO, 1998).

Na sociedade ocidental, a aposentadoria é considerada o símbolo do envelhecimento, uma vez que ela remete à ruptura com o trabalho produtivo. França e Vaughan (2008) ressaltam que, muitas vezes, a aposentadoria coincide cronologicamente com a idade que é o marco do envelhecimento, isto é, em torno de 60 anos. No entanto, essa concepção vem mudando ao longo do tempo, já que nem sempre a pessoa que se aposenta pode ser considerada velha, ou seja, muitas vezes ela não se enquadra no estatuto do idoso por ter menos de 60 anos. E com o aumento da expectativa de vida, parte significativa dos aposentados continua ativa no mercado de trabalho.

A retirada do mundo do trabalho, quando da aposentadoria, produz mudanças na vida do sujeito. As mudanças decorrentes da aposentadoria requerem adaptação, que nem sempre é alcançada pelas pessoas. Caso não haja adaptação, é possível haver resultados negativos neste novo período da vida, que podem manifestar-se por meio de depressão, isolamento, doenças físicas, dificuldades de relacionamento com a família etc. (MUNIZ, 1997; DEBERT, 2004; FRANÇA, 2002, 2009b).

Segundo Santos (1990), o trabalho é organizador do espaço, do tempo e das relações sociais. Sendo assim, o ato de aposentar-se torna-se conflitante com o papel central ocupado pelo trabalho na constituição do sujeito. “De forma simplista, o homem aposentado está na contramão do projeto social de sujeito trabalhador ao qual se condicionou durante a maior parte da vida.” (SOARES et al. 2007, p.145).

A aposentadoria e o envelhecimento são consequências da vida e, por isso, precisam ser compreendidos como processos de mudanças inerentes ao desenvolvimento do indivíduo. Assim, estando o indivíduo inserido num campo de vivências em que a mudança e o desenvolvimento permeiam toda a vida e percebendo a aposentadoria como algo pertencente à realidade da vida de trabalho, ele enfrentará essa nova realidade como uma consequência do desenvolvimento natural do ser humano, podendo fazer dela uma oportunidade de ressignificação da própria vida. (MONTEIRO, 2009).

Sob essa ótica, a aposentadoria pode ser compreendida como mais uma oportunidade para fazer escolhas, um tempo para o indivíduo ser empreendedor de si mesmo e para si mesmo, independentemente de estar articulado com o mercado de trabalho. Enfim, tanto a categoria trabalho quanto a categoria aposentadoria apresentam ambivalências e contradições, não aceitando definições únicas. A forma de as pessoas vivenciarem o processo de aposentadoria e de reorganizar o cotidiano na ausência do trabalho podem se apresentar de maneiras diversas, dependendo do sentido atribuído a elas.

1.3 Teorias explicativas sobre a aposentadoria

É importante observar que teorias clássicas acerca do envelhecimento e da aposentadoria, advindas da sociologia, da antropologia, da filosofia e da psicologia, abordam as concepções de aposentadoria como inutilidade social, isolamento, perdas e lazer.

Segundo Santos (1990), os autores buscam estudar a aposentadoria como algo além da adaptação individual, procurando explicar o problema por meio da análise das transformações do sistema de papéis e de status que os sujeitos sofrem ao atingirem a velhice.

O estudo de Townsend, em 1957, foi, segundo Barros (1998), um das primeiras obras relevantes sobre a velhice na área das ciências sociais. O estudo foi feito com a população velha de um bairro operário de Londres. E tinha como interesse descrever a vida familiar dos velhos e também dar visibilidade aos problemas sociais que eles enfrentavam na época. Em seu trabalho, ele desmistifica a família nuclear como preponderante nas metrópoles modernas. Ele distinguiu duas formas de família, a imediata, caracterizada pelos pais e filhos solteiros que viviam na mesma casa, e a família extensa, caracterizada como um grupo de parentes que moram em uma ou mais casa e se viam frequentemente. A vida familiar dos velhos estava inserida nessa família extensa, que era configurada como uma rede de auxílio entre três gerações. Townsend demonstra a diferença entre as velhices do homem e da mulher. A mulher não se desvincula do trabalho doméstico, como a troca de favores com os filhos no cuidado com os netos. No entanto, para o homem, a aposentadoria remetia a uma redução das relações sociais e da renda, o que lhe imprimia dificuldade de estabelecer novas amizades e até mesmo preservar as antigas. Para Townsend, apud Santos (1990), a vida do sujeito estava basicamente ancorada em duas fontes de equilíbrio: o mundo do trabalho e o mundo familiar. Com a aposentadoria, haveria a diminuição do status social e a modificação dos papéis do trabalhador, restando ao sujeito a possibilidade de se isolar ou voltar à vida familiar. A acentuação das relações familiares é que permitiria ao aposentado a manutenção do seu engajamento social e o equilíbrio pessoal.

Essa abordagem de Townsend, no entanto, desconsidera a maneira como o sujeito vivencia esse momento, e a multiplicidade de soluções que podem ser encontradas por ele, que não implicam somente uma volta à família e ao isolamento (SANTOS, 1990). Talvez em razão do contexto sócio-histórico em que se deu o estudo, e pelo fato de a pesquisa ter-se limitado à classe operária, outras formas de organizar a aposentadoria não tenham aparecido.

Outra teoria usada para estudar o envelhecimento e a aposentadoria foi a do desengajamento social de Cumming e Henry (1961) apud Siqueira (2001), que ressalta que o

desengajamento é um processo inevitável e recíproco, sendo resultado da diminuição da interação entre o indivíduo e outros membros do sistema social. O desengajamento é considerado um processo natural e espontâneo, ressaltando a ideia de que a diminuição nas interações sociais é inerente ao processo de envelhecimento, que também é necessário para manter o equilíbrio de todo sistema social (SIQUEIRA, 2001).

O desengajamento é percebido nas culturas tradicionais somente como mudança de papéis ativos da meia-idade para papéis mais passivos e espirituais na velhice, e o “real desengajamento” só ocorreria em sociedades que não oferecem funções e opções para os idosos (PAPALIA e OLDS, 2000). Segundo Tavares, Neri e Cupertino (2004), por meio dessa crítica pode-se ressaltar a importância de analisar o contexto sócio-histórico na construção das trajetórias de envelhecimentos individuais.

Nos últimos 30 anos, as pesquisas na área de aposentadoria foram expressivamente intensificadas, devido ao aumento do número de idosos (FRANÇA e SOARES, 2009). Os estudos desenvolvidos durante esse período rompem com as visões clássicas e passam a considerar as influências de fatores psicológicos, sociais e biológicos, ou seja, de múltiplas variáveis pessoais e contextuais sobre o processo de adaptação à aposentadoria. Segundo argumenta Fonseca (2011), existe um grande esforço de pesquisadores para compreender a transição e a adaptação à aposentadoria, mas, nenhuma abordagem consegue explicar essa transição na sua totalidade. Esse processo é percebido de diferentes formas. A revisão de parte desses estudos nos ajuda a entender a adaptação dos indivíduos ao evento da aposentadoria.

Guillermard (1972) apud Guedes, Bacelar e Fonseca (2014), procurou analisar as ligações existentes entre o sistema social e os aspectos psicológicos do sujeito, antes da aposentadoria. Em seu estudo, *La Retraite: une morte sociale*, de 1972, ela buscou compreender o comportamento dos aposentados franceses. A autora parte da perspectiva de que as práticas de aposentadoria são dependentes dos recursos acumulados durante a vida de trabalho. Os recursos podem ser percebidos sob a forma de bens (rendimento, ambiente social, saúde) ou de potencialidades (instrução, situação de trabalho no passado, formação profissional e atividades fora do trabalho, no passado). A posse desses diferentes recursos influenciaria a maneira como o indivíduo vivencia a aposentadoria. Ela propôs os seguintes tipos de comportamentos durante a aposentadoria:

- 1) Aposentadoria – retração – o indivíduo adapta-se à aposentadoria, voltando-se para seu ser biológico. Seus atos são dirigidos à manutenção da vida e consumo é apenas para a sobrevivência, levando-o a um mínimo de contato social. Ocorre uma paralisia progressiva de

todas as atividades sociais, sendo raros os projetos de vida, mesmo os que se dão em curto prazo. Há uma ausência de recursos acumulados, quer sejam potencialidades ou bens.

2) Aposentadoria – terceira idade – reinserção social a partir de atividades criativas, socialmente reconhecidas. Essas atividades geralmente são fruto de interesses antigos e se tornam centrais para o sujeito, uma vez que elas ocupam o lugar da atividade profissional. Esse tipo de aposentadoria é determinado, sobretudo, pela presença de recursos acumulados sob a forma de potencialidades. O domínio dos bens apresenta pouca relação com esse tipo de aposentadoria.

3) Aposentadoria – lazer ou família – o tempo disponível é utilizado para o consumo de bens, tais como férias, viagens, televisão, atividades culturais e ou desportivas, possibilitando a reinserção social. O aposentado assume um papel de consumidor, socialmente valorizado, com acesso a serviços cada vez mais destinados à terceira idade. No âmbito do lazer, a aposentadoria é considerada uma recompensa e caracteriza-se por uma busca de distração. O aposentado também reencontra seu papel no sistema das relações familiares. Na família, o sujeito participa da vida social, sentindo-se útil e valorizado, em razão do apoio afetivo e da ajuda material que é capaz de oferecer. Em muitos casos há a coabitação com os filhos. O aposentado considera que desempenha um papel importante na manutenção da estrutura familiar. Para essa tipologia é necessário principalmente o acúmulo de bens (rendimento, ambiente social, saúde) ao longo da vida que foi possível pela presença de certas potencialidades no passado.

4) Aposentadoria – reivindicação – caracteriza-se pela contestação do lugar atribuído ao aposentado na sociedade, assim como a atitude discriminatória face aos mais velhos. A atitude reivindicativa é baseada na conscientização de que os aposentados representam um grupo solidário e com interesses próprios e podem organizar-se como uma comunidade na defesa de seus direitos, isto é, o sujeito investe nas atividades de reivindicação, participando de associações de idosos, buscando romper com a ordem estabelecida em nível político. Eles buscam a posse de potencialidade mais do que de bens.

5) Aposentadoria – participação – apesar do nome, essa prática não implica a participação na produção coletiva, mas a integração do aposentado na sociedade. O sujeito participa de modo passivo na sociedade. Caracteriza-se por um consumo passivo das informações da mídia, particularmente rádio e televisão, e pela aceitação do status de aposentado, privilegiando a posse de bens, face às potencialidades.

Nesse estudo, a autora defendeu a ideia de que a estrutura social afeta o modo como a aposentadoria vai ser vivenciada pelo sujeito, estabelecendo, assim, uma rede de relações

entre fatores diversos das práticas de aposentadoria e da estrutura social. Também nesse estudo, ela observou que a maioria dos sujeitos vivenciava a aposentadoria-retração, caracterizada como “morte social”, uma vez que o grupo era composto de sujeitos de classes sociais desfavorecidas, com baixa escolaridade, com trabalhos relacionados essencialmente a execuções de tarefas e, em consequência dessas funções, apresentando saúde precária. A exclusão dos indivíduos do processo produtivo, seguindo o modelo da teoria do desengajamento, induzia a morte social. Para ela, no momento da aposentadoria as desigualdades sociais serão evidenciadas. (GUILLEMARD, apud SANTOS, 1990).

No entanto, trinta anos depois, Guillemard (2002) revisa seu estudo, feito na França, e ressalta que houve mudanças significativas no decorrer desse período. Ela observa que a aposentadoria-retração, fortemente evidenciada na década de 1970, que representava um modelo extremo de exclusão social, diminuiu drasticamente, mas ainda persiste para alguns grupos mais velhos e mais desfavorecidos economicamente, pois, para realizar as aposentadorias lazer, família, ou terceira idade, é preciso combinar recursos de várias dimensões, e a simples presença de alguns elementos negativos entre os recursos leva à atualização da aposentadoria-retração. Avaliando a situação no Brasil constata-se significativo número de famílias com diferentes realidades socioeconômicas, que dependem da aposentadoria dos seus idosos para sua manutenção, ou seja, os aposentados se tornam arrimos de família.

Segundo Guillemard (2002), na França, aumentaram as aposentadorias do tipo “terceira-idade” e “lazer”, uma vez que houve um aumento da longevidade, mudanças na renda e melhora na saúde. Some-se a isso o fato de os atuais aposentados estarem inseridos em um mercado que lhes oferece o consumo de lazer e férias.

A autora apresenta uma nova tipologia que é a “aposentadoria-solidária”. Ela ressalta ainda que, para interpretar os novos tipos de aposentadoria, faz-se crucial entender que o trabalho não se estrutura mais como no passado, quando se baseava na totalidade da existência dos indivíduos. Afirma também que a aposentadoria não representa a interrupção de toda a atividade social do sujeito, o que nos leva a observar a possibilidade de uma nova forma de equilíbrio entre a vida ativa no trabalho e a vida fora do trabalho. Na “aposentadoria-solidária”, devido ao aumento de aposentadoria precoce, os novos aposentados desenvolveram novas práticas de contestação, que foi classificada, em 1972, como aposentadoria reivindicação. Esta ressurgiu na forma de aposentadoria solidária, orientada para a participação em organizações filantrópicas e comunitárias. Os aposentados investem em associações de utilidade social e econômica. Como os novos aposentados têm

uma expectativa de pelo menos vinte e cinco anos de vida fora do trabalho, o que caracteriza um tempo maior de inatividade, então eles se recusam a passar o resto da vida consumindo férias e lazer. Querem ser socialmente ativos e úteis. Apesar disso, os aposentados não podem retornar ao mercado de trabalho, pois, caso o façam, perdem os benefícios da aposentadoria. Eles tentam demonstrar que a aposentadoria não é somente um momento no qual se pode aproveitar a vida. Eles também fazem investimentos em trabalhos voluntários, hobbies, família e comunidade, em que se sentem convocados a forjar uma nova identidade social (GUILLEMARD, 2002). No entanto, podemos questionar se, na realidade brasileira essa nova tipologia está evidente. Inferimos que somente os aposentados privilegiados têm condições de investir nesse tipo de aposentadoria, uma vez que, devido às desigualdades sociais muitos indivíduos não podem de fato parar de trabalhar. A aposentadoria acontece em termos legais, mas o trabalho continua para a grande maioria de aposentados, pela necessidade de complementar a renda e garantir a sobrevivência.

Há estudos que descrevem a adaptação à aposentadoria em termos de padrões ou estilos universais de adaptação (TAVARES, NERI, CUPERTINO, 2004). Nas teorias das fases, os teóricos acreditam que as pessoas passam por uma série de fases antes e após a aposentadoria. Atchley (1983) apresenta sete fases distintas para a adaptação à aposentadoria, que são: remota, próxima, “lua de mel”, desencanto, reorientação, estabilidade e terminal.

1) Remota - o indivíduo teria uma vaga ideia sobre a vida de aposentado, uma vez que esse momento de aposentadoria ainda é considerado distante. Dessa forma, a maioria das pessoas não se prepararia para a transição.

2) Próxima - o indivíduo começaria a familiarizar-se com a data para a aposentadoria, com os benefícios e pensões, uma vez que eles atentam para a proximidade do desligamento do trabalho. Criam fantasias reais e irreais com relação ao futuro.

3) Lua de mel - inicia-se a aposentadoria. Caracteriza-se por um período de entusiasmo, em que os indivíduos procuram realizar todas as atividades para as quais não tinha tempo, enquanto trabalhava. No entanto, algumas pessoas não possuem o recurso financeiro para vivenciar essa fase e têm de continuar trabalhando, o que os impede de ver a aposentadoria de forma positiva. As atividades de lazer são prazerosas, porém os indivíduos que foram forçados a se aposentar vivenciam menos aspectos positivos nessa fase. Esse entusiasmo inicial tem duração indefinida, podendo ser curto ou longo, com tendência a diminuir, com o passar do tempo.

4) Desencanto - surge com a volta da rotina. Se as expectativas com relação à aposentadoria tiverem sido irreais, maior será o vazio e o sentimento de perdas.

5) Reorientação - o indivíduo reestrutura sua vida com base na realidade da aposentadoria, de acordo com os recursos disponíveis. Ele busca possibilidades realistas de forma a estruturar uma rotina para a vida.

6) Estabilidade - há o estabelecimento de padrões previsíveis, após o desencanto, e a reorganização, possibilitando uma rotina confortável e satisfatória. As pessoas encontram estratégias que lhes permitem adaptar-se às circunstâncias de vida.

7) Terminal - com o avançar da idade, as perdas de papéis ganham maior significado para o indivíduo idoso. O indivíduo perde a autonomia, passando a depender dos outros, fase em que prevalece o sentimento de chegada da morte. Atchley (1983) salienta que essa ordem seria flexível e que nem todos os indivíduos passariam por todas elas.

Essa teoria de Atchley recebeu críticas pelo fato de propor um modelo universal e por ter sido desenvolvida apenas no contexto norte-americano, ignorando as possibilidades de múltiplas trajetórias da aposentadoria, devido a oportunidades sociais ou desenvolvimentos pessoais (TAVARES, NERI, CUPERTINO, 2004).

Hornstein e Wapner (1985), com base em uma investigação que fizeram com vinte e quatro sujeitos, de diferentes áreas profissionais, também sugeriram quatro modos de adaptação para a aposentadoria: transição para a velhice, um novo começo, a continuação da estrutura anterior e uma ruptura imposta.

1) Transição para a velhice - é o estilo adotado por aqueles que acreditam que a aposentadoria é um rito de passagem para a velhice e aceitam o envelhecimento como um fator para se afastar da vida de trabalho. A aposentadoria não é vivida como um tempo para começar novas atividades, projetos ou procurar novas oportunidades. Ao contrário, é tempo de relaxar e diminuir as atividades de trabalho. Os indivíduos desejam descansar e colocar a vida em ordem. O trabalho está associado a pressões, e a aposentadoria, ao descanso e prazer. Esses indivíduos aceitam de forma tranquila que a vida de trabalho terminou.

2) Novo começo - a aposentadoria é um evento de grande importância, uma vez que representa o início de uma nova fase da vida. A característica central desse grupo é o sentimento de renovação, entusiasmo e vigor. A aposentadoria significa o momento de viver de acordo com suas próprias necessidades, desejos e objetivos, sem as exigências e demandas de outros. Os indivíduos têm novos projetos e metas e não associam a aposentadoria à velhice.

3) Continuação - os indivíduos não apresentam sentimentos com relação à transição para a aposentadoria. Há uma continuidade nas atividades desenvolvidas por esses indivíduos antes e após a aposentadoria. Também não associam aposentadoria a velhice.

4) Ruptura imposta - os indivíduos referem-se à aposentadoria como a perda da atividade mais valiosa. Os indivíduos se sentem frustrados e têm dificuldades de encontrar atividades para substituir o trabalho. Eles se sentem capazes de continuar na atividade laboral. A aposentadoria representa para eles a perda de valores do *self*, uma vez que estava centrado no papel social (HORNSTEIN e WAPNER, 1985).

Santos (1990), em sua pesquisa cujo objetivo era estudar a influência da aposentadoria sobre a identidade do sujeito, encontrou entre os aposentados brasileiros três categorias de aposentadoria: aposentadoria-recusa, aposentadoria-sobrevivência e aposentadoria-liberdade.

1) Aposentadoria-recusa - caracteriza-se pela não aceitação da condição de aposentado, pelo fato de o sujeito não ter projetos de vida fora do trabalho. Os sujeitos dessa categoria tinham profissões de nível superior e, no momento da aposentadoria, mantinham como projeto a continuação da mesma atividade profissional ou de outra possível. As razões de retorno ao trabalho são extraeconômicas, o que para eles significa que a aposentadoria rompe o ritmo normal da vida.

2) Aposentadoria-sobrevivência - para os sujeitos desse grupo, a aposentadoria tem uma imagem negativa, triste, difícil e inútil. É sinônimo de doença ou preguiça. O retorno ao trabalho dava-se por dificuldades financeiras, uma vez que o grupo era composto de pessoas de baixa escolaridade e, em razão disso, recebiam salário mínimo. A aposentadoria é vivenciada como mudança última, representada pelos sentimentos de solidão, velhice, inutilidade, que acompanharão o sujeito até o fim da vida.

3) Aposentadoria-liberdade - neste grupo, os sujeitos não veem a aposentadoria como um momento de dificuldades ou de crise. Para eles, a aposentadoria é vivenciada como um momento de realização de liberdade conquistada após a atividade profissional. Os sujeitos tinham projetos de vida antes e após a aposentadoria. O grupo caracteriza-se por sujeitos do sexo feminino, solteiras, que tinham atividades profissionais intermediárias, tendo-se aposentado por tempo de serviço e, por isso, não retornaram ao trabalho.

Fonseca (2004), em seu estudo “Uma abordagem psicológica da passagem à reforma”, trabalhou com as abordagens qualitativa e quantitativa sobre a aposentadoria em Portugal. Na abordagem qualitativa, ele usou a técnica de grupos focal para obter uma compreensão básica sobre a “passagem à reforma”. Ele pesquisou três grupos com vinte pessoas aposentadas. O primeiro formado por oito alunos (5 mulheres e 3 homens) de uma “Universidade Sênior”. O segundo, composto de seis mulheres professoras, residentes na cidade de Covilhã. E o terceiro grupo, constituído de seis mulheres enfermeiras, da cidade da Póvoa de Varzim.

Na abordagem quantitativa, ele aplicou a versão portuguesa do inventário de satisfação com a reforma, os questionários de auto avaliação da saúde e a escala de ânimo, em uma amostra heterogênea de 502 portugueses aposentados.

Com base no estudo realizado, nas vertentes qualitativa e quantitativa, ele concluiu que a “passagem à reforma” não é sentida pelos aposentados portugueses como um evento de vida particularmente estressante. Segundo o autor, nos primeiros anos depois da aposentadoria, os indivíduos vivem satisfeitos o suficiente para gozarem da boa saúde e tirar prazer das atividades que a liberdade e o tempo livre lhes permitem realizar. Ele também ressalta que a trajetória de vida permanece ativa, uma vez que quem estudou mais teve uma profissão diferenciada, ganhou mais dinheiro encara a nova condição de vida - a aposentadoria - com maior otimismo, o que não ocorre de forma semelhante com os aposentados de classes sociais mais baixas.

O autor também conclui que, à medida que a idade avança, os efeitos causados pelo evento da aposentadoria vão se dissipando, e os efeitos inerentes ao envelhecimento vão se impondo, provocando em alguns casos redução da satisfação de vida, diminuição do bem-estar psicológico e ainda dificuldades de ter prazer com as ocupações cotidianas.

Baseando-se na análise quantitativa, ele ainda propôs três padrões dominantes de “transição-adaptação” à aposentadoria, para a população portuguesa, que são:

1) Padrão AG (ABERTURA-GANHOS) – caracteriza-se por atitude positiva face à vida e abertura ao espaço exterior, aos outros e a si mesmo – quadro característico dos indivíduos entre os 50-64 anos, aposentados há menos de 5 anos.

2) Padrão VR (VULNERABILIDADE-RISCO) – verifica-se uma diminuição da satisfação de vida e do bem-estar e aumento progressivo de vulnerabilidade – quadro característico dos indivíduos com idade entre 65-74 anos, aposentados há menos de 9 anos.

3) Padrão PD (PERDAS-DESLIGAMENTO) – situação generalizada de perdas no desenvolvimento, que resulta em insatisfação, em experiência de solidão, dificuldade em retirar prazer do dia-a-dia e um desligamento das atividades sociais – quadro característico dos indivíduos com mais de 75 anos, aposentados há mais de 9 anos.

Porém, Fonseca (2004) faz algumas observações sobre essa delimitação de padrões. Ele relata que, apesar de ter combatido a ideia de que a idade cronológica constitui por si mesma o índice de informação mais confiável acerca de uma pessoa e seu desenvolvimento, é impossível ignorar os resultados obtidos que apontam que o declínio global de medidas como “satisfação de vida”, “motivos de prazer” e “bem-estar psicológico” com o avançar da idade, mesmo não tomando esses padrões como estágios universais e exclusivos. O autor ressalta,

também, que os padrões não são do tipo evolutivo e que os eventos relacionados diretamente à “passagem à reforma” sobre a vida psicológica dos indivíduos são progressivamente substituídos por efeitos ligados ao envelhecimento.

Em obra organizada por Thierry (2006), pesquisadores franceses promovem a discussão sobre vários aspectos subjacentes ao processo de aposentadoria, com o objetivo de ampliar o conhecimento sobre os fatores psicológicos e sociais dessa transição, compreendendo-a como geradora de uma alteração identitária. Eles apresentam quatro grandes tipos de transição:

1) Transição reprodução – é marcada pelo desejo de manter os equilíbrios estabelecidos na vida anterior à aposentadoria, tanto em termos de ocupação do tempo, como no que se refere ao estilo de atividade profissional. Não acontece mudança efetiva com a aposentadoria, pois as pessoas continuam a desenvolver as mesmas atividades, muda apenas o estatuto. As pessoas buscam novas atividades, mantendo padrões próximos em relação ao ritmo de atividades anteriores, procurando manter níveis semelhantes de poder e reconhecimento social. Especula-se que, com a negação da mudança de condição que representa a aposentadoria, há uma negação do próprio envelhecimento.

2) Transição transposição – o ritmo e o respeito ao tempo são alterados, a postura do indivíduo é mais hedonista, as atividades são mais diversificadas e equilibradas. Após reflexão, os indivíduos escolhem se dedicar a atividades que entendem como socialmente úteis, que muitas vezes exigem o uso de competências profissionais em novas atividades, mas não rompem completamente com as antigas atividades. Essa "transposição" é mais fácil quando a pessoa tem outras atividades que não as profissionais durante a vida ativa.

3) Transição ruptura – eventos da vida (mudança de residência, problemas de saúde) ou uma escolha levam o sujeito a pensar e organizar a vida de modo muito diferente. As mudanças mais profundas que podem decorrer de uma escolha da própria pessoa (a realização de um sonho, por exemplo) ou de condicionantes externos, como problemas de saúde, podem interferir na atividade desenvolvida. As novas atividades podem ser decididas em razão de necessidades impostas por condicionantes externos ou por oportunidades que surjam.

4) Transição impossível – o indivíduo reluta em fazer a transição, podendo haver duas situações extremas: subocupação próxima da depressão ou hiperatividade como forma “terapêutica” de evitar o sofrimento. As atividades podem ser múltiplas, mas constituem, antes de qualquer coisa, uma forma de ocupar o tempo e escapar da angústia que a saída do mundo do trabalho desencadeou.

Com base na revisão das pesquisas sobre aposentadoria nos últimos 20 anos, Wang e Shultz (2010) relatam que os estudos provêm principalmente da Gerontologia, da Sociologia e da Psicologia, e os pesquisadores têm utilizado basicamente quatro conceituações para a aposentadoria, que são: a aposentadoria como parte da gestão de recursos humanos; como fase do desenvolvimento da carreira; como tomada de decisão e como processo de ajustamento. Parte dessa abordagem se aproxima mais dos teóricos de carreira, de um guia para recursos humanos e menos como algo para o próprio sujeito, ou seja, o ponto de vista do aposentado.

1) A aposentadoria como parte da gestão de recursos humanos: ressalta a importância da gestão da aposentadoria para o bom funcionamento e a sobrevivência da organização, para que alcance seus objetivos, utilizando-se de práticas que podem influenciar a decisão individual do empregado no planejamento da aposentadoria, tais como o fornecimento de incentivos à aposentadoria antecipada e a oferta de jornada de trabalho flexível e reduzida.

2) A aposentadoria como fase do desenvolvimento da carreira: focaliza a progressão linear na carreira, determinada pela organização, mantendo-se focada em recompensas, promoções e qualificação de pensões. Apesar disso, esse modelo vem se tornando obsoleto (FELDMAN, 2007). Antes, a gestão da carreira era ditada pela empresa. Atualmente, as carreiras são controladas pelos próprios trabalhadores e focadas em seus próprios valores e objetivos pessoais. A trajetória profissional não se dá mais no âmbito de uma ou poucas organizações ao longo da vida (HALL, 2004). A retirada do mundo do trabalho pode ser gradual. O trabalhador pode ter várias entradas e saídas no mercado de trabalho, utilizando-se das formas de “emprego-ponte”. A aposentadoria passa a ser considerada, então um estágio final do desenvolvimento da carreira, isto é, ela deixa de ser vista como a saída da carreira para manifestar-se como um impulso para a continuidade do desenvolvimento da carreira sem fronteiras na vida das pessoas (WANG e SCHULTZ, 2010).

3) A aposentadoria como tomada de decisão: enfatiza a aposentadoria como um comportamento de escolha motivado. A decisão de se aposentar tem consequências a longo prazo, uma vez que o sujeito diminui seu compromisso psicológico com o trabalho e passa a se dedicar a outras atividades da vida, como à família ou à comunidade. Apesar disso, Wang e Schultz (2010) afirmam que essa conceituação da aposentadoria como tomada de decisão tem limites, uma vez que as decisões de aposentadoria nem sempre são voluntárias. A abordagem de tomada de decisão só pode ser aplicada se o componente “escolha pessoal” estiver presente.

4) A aposentadoria como processo de ajustamento: apreende a aposentadoria como um processo no qual os aposentados desenvolvem mecanismos de ajustes para lidar com os aspectos de mudanças de vida na transição do trabalho para a aposentadoria, visando alcançar conforto psicológico na sua vida de aposentado. Nessa conceituação, o contexto do processo de transição é mais importante do que a decisão de se aposentar. As pessoas podem tomar a mesma decisão de se aposentar, mas a preparação prévia a decisão, os recursos associados a essa decisão e a mudança experimentada são importantes para o sucesso da transição para nova etapa. A aposentadoria é reconhecida como um processo de desenvolvimento longitudinal, o que proporciona uma representação mais realista da aposentadoria.

Ao conceituar a aposentadoria como um processo de ajustamento, são necessários referenciais teóricos que sejam capazes de descrever o processo de ajuste longitudinal e de também informar os antecedentes e resultados desse processo. O quadro teórico que explica os antecedentes desse ajustamento provém basicamente da gerontologia, da sociologia e da psicologia e é baseado na teoria dos papéis, na teoria da continuidade e na perspectiva do curso de vida (WANG e SHULTZ, 2010).

A teoria dos papéis, segundo Ashforth, Kreinere e Fugatel (2000), enfatiza que, ao longo da vida, as pessoas assumem e transitam por papéis diversificados (filho, filha, marido, esposa, pai, mãe, trabalhador, aposentado, etc.), em diferentes contextos. A mudança entre os papéis, ou seja, a transição entre dois papéis pode ser em nível micro ou macro. Os papéis que as pessoas desempenham diariamente, fazendo transições constantes entre eles, são de nível micro, como os papéis profissionais e familiares. No nível macro, as mudanças de papéis são infrequentes e permanentes na vida das pessoas, tais como a aposentadoria, o casamento, a paternidade, etc. Na transição para a aposentadoria, é importante observar tanto o papel que era exercido antes como o posterior à situação de aposentar-se. Quando ocorre um alto investimento em um papel específico, há a tendência de sentimentos de autoestima serem associados a esse papel. Assim, a aposentadoria como transição de papéis pode incluir os processos de perda ou enfraquecimento dos papéis de trabalhador e reforçar os papéis de membro da família e membro da comunidade, como também a transição de um papel ativo para desempenhar outro considerado inativo (ASHFORT; KREINER; FUGATEL, 2000). Além disso, a teoria dos papéis argumenta contra o fato de que a transição de papéis pode acarretar consequências positivas ou negativas de ajustamento, conforme os valores e metas dos indivíduos (WANG; SHULTZ, 2010).

A perspectiva da teoria da continuidade tem como premissa explicar como as pessoas de meia-idade e idosos procuram manter as estruturas internas e externas preexistentes,

usando de estratégias já conhecidas (SIQUEIRA, 2001). As pessoas usam recursos de sua biografia e do mundo social para sua manutenção, ou seja, elas buscam manter a consistência nos padrões de vida ao longo do tempo. As mudanças ocorrem e estão vinculadas à memória, porém as estruturas psicológicas e o comportamento social das pessoas tendem a manter-se, caso não sejam permeadas por experiências de ruptura brusca. A continuidade interna e externa ajudam as pessoas a manterem seus pontos fortes e minimizar os efeitos de déficits quando ocorre o envelhecimento normal. Assim, a busca pela continuidade como uma estratégia adaptativa das pessoas é estimulada tanto pelas preferências individuais quanto pelo retorno social. Várias pressões e atrações movem as pessoas para a continuidade externa, que pode ser motivada e mantida pela expectativa de outras pessoas, pelo desejo de apoio social, como também pela necessidade de encarar, com saúde física e mental, as mudanças de papéis sociais, tais como a viuvez, o “ninho vazio” ou a aposentadoria. A manutenção das relações sociais e do padrão de vida facilita a adaptação à aposentadoria (ATCHLEY, 1989).

A teoria do curso de vida tem a estrutura conceitual baseada na sociologia e na psicologia, o que possibilita a análise de processos nos níveis micro e macrosocial de indivíduos e da população ao longo do tempo (SIQUEIRA, 2001). Essa teoria considera que o contexto sócio-histórico e os papéis sociais podem influenciar nas múltiplas trajetórias individuais. Ela focaliza o desenvolvimento humano com base nas inter-relações do desenvolvimento individual, familiar e o contexto social ao longo do tempo. Nela, são ressaltados os processos dinâmicos que permeiam o desenvolvimento humano e que funcionam como geradores de mudanças ao longo do ciclo de vida (ELDER, 1996). Para a teoria de curso de vida, “as pessoas não avançam isoladas em suas trajetórias de desenvolvimento; elas compartilham experiências socioculturais com seus semelhantes” (NERI, 2001, p.18). De acordo com Baltes, Reese e Lipsitt (1980), o desenvolvimento é um processo contínuo, multidimensional e multidirecional de mudanças, que sofre influências genético-biológicas e socioculturais, de natureza normativa e não normativa, que geram ganhos e perdas. Os autores sublinham, ainda, que a plasticidade refere-se ao potencial de mudança de um indivíduo e à sua flexibilidade para lidar com novas situações. Nessa abordagem, a aposentadoria pode ser considerada um evento normativo – que ocorre de forma esperada – ou um evento não normativo – que ocorre de forma não esperada, pelo indivíduo ou sociedade.

Nessas perspectivas, as potencialidades são expressas por meio da plasticidade intraindividual, isto é, o grau de maleabilidade presente nos indivíduos. Assim, se a pessoa cultivou um estilo flexível de lidar com as transições de sua vida, ela tem atributos que

ajudaram na transição para a aposentadoria. Compreender a aposentadoria como momento de transição implica considerar diferentes caminhos, levando-se em conta contextos em nível micro e macro. No contexto micro, estão as variáveis de atributos individuais, como saúde, condição financeira, capital humano e família; as características psicológicas, atitudes e padrões de comportamento. No contexto macro, estão as políticas governamentais, o mercado de trabalho, bem como as estruturas e as normas da população (FRANÇA e SOARES, 2009).

Segundo França e Vaughan (2008), a teoria da continuidade e a do curso de vida são complementares. Eles ressaltam que a aposentadoria é um processo longitudinal, que se inicia antes do indivíduo deixar o trabalho e se prolonga após o evento. Ela pode gerar perdas e ganhos, variando conforme o contexto socioeconômico, político e cultural do país onde os aposentados vivem, bem como suas histórias de vida, suas perspectivas individuais e familiares, na época em que ocorreu o evento. Para esses autores, a transição para a aposentadoria precisa incorporar projetos de vida, que podem incluir aspectos como o lazer, os relacionamentos, o trabalho voluntário, ou remunerado, em horário reduzido.

Atualmente, com o aumento da expectativa de vida, as pessoas estão tendo a oportunidade de viver um longo período da vida na condição de aposentados. Como um processo multidimensional e singular, esse período poderá ser vivenciado de múltiplas formas. Diante do evento da aposentadoria, há a possibilidade de ajustamento ou de adaptação a essa nova condição social, como também a possibilidade de desenvolvimento em vários domínios.

1.4 Regimes de aposentadoria: um breve olhar na história da previdência social

Considerando que, além da experiência individual, o ato de se aposentar está inserido em um momento sócio-histórico, apresentaremos a seguir um breve olhar na história da previdência social e alguns aspectos legais do regime de aposentadoria, pois acreditamos que essas informações ajudam a contextualizar as condições materiais de aposentadoria de nossos sujeitos.

Ao longo de sua existência, a Previdência Social brasileira vem sofrendo mudanças conceituais e estruturais, no que se refere a benefícios oferecidos, cobertura e formas de financiamento. É importante ressaltar que o modelo adotado nos países ocidentais ainda mantém o esquema cultural herdado do modelo industrial fordista anterior à “revolução da longevidade” (GUILLERMARD, 2010). A aposentadoria é uma instituição da sociedade moderna, fruto de lutas políticas e sociais (Guillermard, 2010; Debert, 2004; Rodrigues,

2000), que se originou do desenvolvimento da sociedade industrial no século XIX, com o objetivo de possibilitar a transição organizada entre a idade adulta ativa e a velhice, considerando a capacidade laboral do sujeito. Esse modelo de aposentadoria foi implementado no Brasil na década de 1920 e continua a ser adotado com algumas alterações. Atualmente, esse modelo não corresponde à realidade social e econômica do país (MÉSZÁROS, 2000a), porém não é objetivo desta pesquisa discutir questões econômicas e políticas que afetam a Previdência Social. Considerando isso, apresentaremos breves fatos referentes às modificações pelas quais o sistema de previdência social brasileiro vem passando.

Inicialmente, a Previdência Social no Brasil surgiu de forma privativa e voluntária, mediante a formação dos primeiros planos mutualistas, nomeadas montepios. Os montepios são as manifestações mais antigas de “Previdência Privada”. O Montepio Geral dos Servidores do Estado (Mongeral) surgiu em 22 de junho de 1835, proposto pelo então Ministro da Justiça, Barão de Sepetiba. Essa entidade era composta de grupos de pessoas que se associavam e, mediante o pagamento de cotas, formavam um fundo para a cobertura de eventuais riscos a que estavam expostas, sendo os encargos repartidos com todos do grupo (MARTINS, 2005).

Em 1888, foi instituído o direito à aposentadoria dos empregados dos Correios, por meio do Decreto nº. 9.912-A, de 26/03/1888, e também foi criada a Caixa de Socorros em cada uma das estradas de ferro do Império. Em 1890, o Decreto nº 221, de 26/02/1890, instituiu a aposentadoria para os empregados da Estrada de Ferro Central do Brasil – benefício depois ampliado a todos os ferroviários do Estado pelo Decreto nº 565, de 12/07/1890. Em 1892, foi instituída a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte dos operários do Arsenal da Marinha do Rio de Janeiro, pela Lei nº. 217 de 29/11/1892, e, em 1919, a Lei nº. 3.724 de 15/01/1919 tornou compulsório o seguro contra acidentes de trabalho em algumas atividades (BRASIL, 2008).

O termo “aposentadoria” foi adotado pela primeira vez, em 1891, pela Constituição Republicana, para os funcionários públicos que se aposentavam por invalidez a serviço da Nação. O benefício era totalmente custeado pela sociedade, pois os funcionários públicos o recebiam independentemente de contribuição (MARTINS, 2005).

Entretanto, historiadores consideram a Lei Elói Chaves, que é o Decreto legislativo nº 4.682 de 24/01/1923, responsável pelo início da Previdência Social no Brasil. Por esse decreto, foram criadas as Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAPs) dos ferroviários. As CAPs foram as primeiras organizações previdenciárias, sistematizadas pelas empresas e

empregados sob regulação do estado. As CAPs tinham planos de benefícios amplos, cobrindo aposentadoria ordinária, invalidez, assistência médico-hospitalar e fornecimento de medicamentos. Os trabalhadores tinham direito à aposentadoria ordinária após 30 anos de serviço completos, contados a partir dos 18 anos de idade. Para as aposentadorias por invalidez, decorrentes de doença, exigiam-se 5 anos de serviço e, por acidente, 10 anos de serviço (OLIVEIRA e TEIXEIRA, 1985).

No período em que Getúlio Vargas estava no poder, a partir de 1930, foi iniciado um intenso movimento de conquista e concessão de direitos destinados aos trabalhadores. Em 1º de maio de 1943, Getúlio Vargas anunciava a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT. Vargas concedeu-lhes direitos trabalhistas, tais como a regulamentação do trabalho noturno, do emprego de menores de idade e da mulher, fixando a jornada de trabalho em oito horas diárias de serviço e ampliando o direito à aposentadoria a todos os trabalhadores urbanos. Somente com o governo de Getúlio Vargas e a criação dos Institutos de Aposentadoria e Pensões é que se pode de fato demarcar o início da previdência social, mesmo porque o Estado não estava presente nas CAPs, tanto no plano administrativo como financeiro. A intervenção do estado nesse período era limitada ao Conselho Nacional do Trabalho (CNT), que tinha a função de intervir apenas nos casos de dissídios ou conflitos entre os membros do Conselho de Administração das Caixas (OLIVEIRA e TEIXEIRA, 1985).

Aos poucos, as CAPs foram substituídas pelos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP). Os IAP surgiram por categorias, em razão da atividade profissional de seus segurados, a partir de 1930, sendo que o custeio da previdência deveria ser feito pelo empregado, pelo empregador e pela união, ou seja, de forma tripartite, conforme estabelecido pela Carta Magna de 1934. Além dos benefícios de aposentadorias e pensões, os institutos prestavam serviços de saúde, internação hospitalar e atendimento ambulatorial. O primeiro Instituto Público de Aposentadoria e Pensão (IAP) foi o Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Marítimos (IAPM), pelo Decreto nº 22.872, de 29 de junho de 1933. Em 1934, foi a vez da criação do Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Comerciantes (IAPC) e do Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Bancários (IAPB). Em 1936, criou-se o Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Industriários (IAPI). Por fim, criou-se, em 1938, o Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Empregados em Transportes e Cargas (IAPTEC). Esse processo de criação dos Institutos ocorreu até o início dos anos 50, quando quase todas as categorias de trabalhadores estavam cobertas pela Previdência. Porém, entre o período de 1930 a 1945, houve um modelo previdenciário restritivo e contencionista, submetido à intervenção de

Getúlio Vargas nos Institutos, nos quais a assistência médica era, inicialmente, considerada secundária, sendo disponibilizada apenas após algum tempo da criação do Instituto (OLIVEIRA e TEIXEIRA, 1985).

Segundo Peixoto (1998), foi em 1960 que a Lei Orgânica da Previdência – LOPS –, padronizou as legislações dos diversos institutos de previdência social, aposentadorias e pensões e, finalmente, em 1966, o Decreto-Lei nº 72 centralizou as CAPs, IAPMs, IAPs em um só instituto, o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), em que se concentravam várias atribuições como pagar os benefícios em espécie, arrecadar as contribuições e prestar assistência médica. Apesar disso, três categorias profissionais se mantinham excluídas, como a de trabalhadores rurais, a de empregados domésticos e a de trabalhadores autônomos – acolhidos pelo sistema nos anos 70.

Em 1974, foi instituído pelo Ministério da Previdência e Assistência Social, pela Lei nº 6.179 de 11/12/1974, o amparo previdenciário para os maiores de 70 anos de idade ou inválidos, também conhecidos como renda mensal vitalícia de 60% do salário mínimo. Esse benefício, entretanto, só era concedido a quem houvesse contribuído algum tempo para a Previdência Social ou exercido atividade vinculada à previdência. Nela consta:

Art. 1º Os maiores de 70 (setenta) anos de idade e os inválidos, definitivamente incapacitados para o trabalho, que, num ou noutro caso, não exerçam atividade remunerada, não auferam rendimento, sob qualquer forma, superior ao valor da renda mensal fixada no artigo 2º, não sejam mantidos por pessoa de quem dependam obrigatoriamente e não tenham outro meio de prover ao próprio sustento, passam a ser amparados pela Previdência Social, urbana ou rural. (LEI nº 6.170).

De acordo com Peixoto (1998), a questão da velhice foi ressaltada pela Constituição Federal de 1988 e, a partir disso, pôde-se estabelecer que o valor da aposentadoria deveria basear-se no salário mínimo. No art. 230, a Constituição se refere aos cuidados com o idoso, em que se lê: “A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.” Assim, a Constituição de 1988 teve um caráter abrangente, tanto nos direitos quanto nas garantias aos cidadãos, apresentando compromisso com os aspectos sociais (BRASIL, 1998).

Com a Constituição de 1988, houve mudanças significativas no sistema, especialmente no que diz respeito à previdência dos servidores públicos. Com a Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, os servidores da União, que eram contratados pelo regime da

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foram incorporados ao regime estatutário, isto é, foram efetivados automaticamente.

A Previdência Social no Brasil passou a ter os seguintes regimes: Regime Geral de Previdência Social (RGPS); Regimes Próprios de Previdência Social (RPPSs) e Previdência Complementar (BRASIL, 2002). Portanto, no Brasil não temos um regime único de regras para o sistema de aposentadoria. Legislações específicas definem regras conforme as atividades exercidas e o tipo de inserção na carreira profissional e também o gênero. É possível observar diferenças expressivas entre a normatização aplicada aos trabalhadores da iniciativa privada e aos do serviço público federal – do executivo, legislativo, judiciário e militar, entre outras categorias. A Previdência Social já sofreu importantes alterações e ainda devem ocorrer outras que estão sendo discutidas no Congresso Nacional há vários anos.

1.5 Alguns aspectos legais da aposentadoria no serviço público federal

Os servidores públicos titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios têm direito a Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) – fato que as difere das demais aposentadorias –, conforme está previsto no art. 40 da Constituição Federal de 1988.

No serviço público, a aposentadoria sofreu várias reformas desde a Constituição de 1988. A primeira foi realizada em 1998, com a aprovação da Emenda Constitucional nº 20, seguida da Emenda nº 41, aprovada em 2003 e a Proposta de Emenda à Constituição nº 47, a chamada “PEC paralela”, aprovada em 2005. Entre as reformas, estabeleceu-se idade mínima para aposentadoria e tempo de permanência no serviço público, o que não existia até 1998 e possibilitava que os servidores se aposentassem com menos de 40 anos de idade. Já a “PEC paralela”, em seu art. 3º, criou uma nova regra de transição para servidores que tenham ingressado no serviço público até 16/12/1998, resguardando a paridade e o cálculo dos proventos integrais, desde que preenchidos os requisitos exigidos no citado artigo.

As regras para aposentadoria no serviço público atualmente são diferentes do que estava definido na Constituição de 88 e na Lei 8.112, que instituía o Regime Jurídico Único – RJU, em 1990. Apesar das modificações introduzidas pelas emendas constitucionais, ainda é possível para os servidores que ingressaram no serviço público até 31/12/2003 a aposentadoria integral, devido às regras de transição. Os servidores que ingressaram a partir de 2004 passaram a ter a aposentadoria calculada pela média das remunerações sem paridade. Em 2012, foi aprovada a Previdência Complementar, e os servidores contratados após

04/02/2013 terão o valor da aposentadoria limitado até o teto do Regime Geral de Previdência Social e, para receberem mais, terão que contribuir para a previdência complementar.

No serviço público, a aposentadoria pode ser: voluntária, compulsória ou por invalidez. De acordo com o art. 40 da Constituição Federal e com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, de 2003, as regras são:

Para **Aposentadoria Voluntária** há duas possibilidades:

1) Por Tempo de Contribuição e Idade:

O servidor terá direito à aposentadoria voluntária por tempo de contribuição e idade, desde que preencha, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público;

II - tempo mínimo de cinco anos de efetivo exercício no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria;

III - 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.

2) Por Idade com Proventos Proporcionais ao Tempo de Contribuição:

O servidor terá direito à aposentadoria voluntária por idade com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, desde que preencha, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - tempo mínimo de dez anos de exercício no serviço Público;

II - tempo mínimo de cinco anos de efetivo exercício no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria;

III - sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher.

A **aposentadoria por invalidez**, de acordo com a Emenda Constitucional nº41 de 2003, se dá quando o segurado, estando ou não em gozo de auxílio-doença, é considerado incapaz para o trabalho e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência. Segundo as regras, as aposentadorias por invalidez decorrentes de acidente em serviço, moléstia profissional ou por doença grave, contagiosa ou incurável, são integrais, independentemente do tempo de contribuição. Nas demais situações de incapacidade, os proventos serão proporcionais ao tempo de contribuição.

A Emenda Constitucional nº 70, de 29 de março de 2012, acrescenta o artigo 6º-A ao texto da EC 41/2003, estabelecendo critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez – integral ou proporcional – concedidos ou a conceder, dos servidores públicos que ingressaram no serviço público até a data da publicação daquela Emenda Constitucional (**31/12/2003**). A Emenda Constitucional 70/12 assegura ao segmento receber proventos equivalentes à sua última remuneração.

A **aposentadoria compulsória** segundo o art. 40 da Constituição Federal, a Emenda constitucional nº 41/2003 e a Orientação Normativa nº 02, de 31/03/2009, ocorre automaticamente, no dia seguinte ao que o servidor completar 70 anos¹ de idade. Para o cálculo dos proventos proporcionais, será considerada a média aritmética simples das maiores remunerações efetuadas a partir de julho de 1994. Até 19/02/2004, não se aplicava a média aritmética no cálculo dos benefícios concedidos, sendo considerada, para esse cálculo, a última remuneração no cargo efetivo (BRASIL, 2009).

O **abono permanência** é concedido ao servidor que já completou as exigências para aposentadoria voluntária e que escolhe permanecer trabalhando. O objetivo do abono permanência é de compensar o servidor por não exercer o legítimo direito de aposentar. De acordo com a Lei nº 10.887/2004, art.4, o servidor que optar por permanecer em atividade, tendo completado as exigências para aposentadoria voluntária, fará jus a um abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária, até completar as exigências para aposentadoria compulsória contidas no art. 40, § 1º, II, da Constituição Federal.

Uma outra forma de permanecer na UFV é como **Professor Voluntário**, condição regulamentada pela resolução nº 05/2010 pelo Conselho de Pesquisa e Extensão (CEPE). Pode participar no programa o docente doutor, ou equivalente na legislação, que tenha se aposentado na UFV ou em outra instituição, por tempo de serviço ou pelo implemento de idade. A participação se dará por meio de indicação do Departamento ou Instituto, devidamente justificada e por prazo determinado.

1.5.1 Principais mudanças na aposentadoria dos docentes

É importante ressaltar que os professores que participaram da pesquisa ingressaram na UFV antes de 1998. Os cinco participantes que já se aposentaram tiveram direito à aposentadoria integral. E os que se encontram em abono permanência também já têm esse direito garantido.

Antes da reforma previdenciária, em 1998, nas regras específicas para professores, podiam se aposentar aqueles que tivessem 30 anos de contribuição, se homens, e 25 anos, se mulher, sem idade mínima. Na época da reforma, houve incentivo à aposentadoria, sendo oferecida aos professores a condição de se aposentarem com o salário da classe acima da sua

¹ Ressaltamos que a pesquisa foi feita anteriormente à aprovação da Lei complementar nº 152 que estendeu a aposentadoria compulsória de 70 para 75 anos.

ou com as gratificações referentes a outros cargos que ocupou. E os docentes entrevistados que se encontram em abono permanência atualmente se enquadram em uma regra de transição, uma vez que, no momento da reforma, em 1998, estavam quase completando o tempo de serviço. O docente que comprove ter exercido todo o seu tempo de contribuição em sala de aula, ganha um bônus, que faz seu tempo de serviço sofrer um acréscimo. Esse bônus é de 17 % para o professor e de 20% para a professora, aplicado sobre o tempo de contribuição exercido até 16/12/98.

Os principais pontos das reformas de 2003 e 2005 foram os seguintes: fim da aposentadoria com proventos integrais para os servidores que ingressaram no serviço público após 31/12/2003; instituição da cobrança previdenciária dos inativos e pensionistas; regime de previdência complementar; substituição da isenção da contribuição previdenciária pelo abono de permanência; instituição de regras de transição para os que ingressaram no serviço público, e garantia de direitos adquiridos dos aposentados, como também dos que tenham cumprido os requisitos para aposentadoria conforme os critérios da legislação anterior.

Existe hoje uma diversidade de regras para se aposentar. Tal situação é consequência das reformas previdenciárias que se somaram a partir de 1998. Para visualizar essa transição, apresentamos no apêndice I o quadro 2 de resumo com as principais mudanças no sistema de aposentadoria dos docentes.

2 ENVELHECIMENTO

O aumento da expectativa de vida, ou seja, a possibilidade de uma vida longa para um grande número de pessoas é um ganho recente da humanidade. Tal fato ocorreu devido a um gradual e constante avanço da tecnologia, principalmente na área médico-sanitária. Esse aumento se deu em nosso país num espaço de poucas décadas e pode ser considerado um fenômeno comum, neste início de século, tanto nos países subdesenvolvidos como nos desenvolvidos.

A reflexão sobre a velhice se fez presente desde a Antiguidade. Como comprovação, podemos citar o escrito datado de 44 a.C., *De Senectute*, de Marco Túlio Cícero, que na época tinha 62 anos. Trata-se de um diálogo no qual se aborda o tema da velhice, mesmo sendo pequeno o número de idosos naquela época.

As previsões estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE – demonstram que, em poucas décadas, existirão mais idosos que jovens – fato que constituirá uma situação excepcional na humanidade, uma vez que a dois mil anos atrás a expectativa de vida era bem menor, bem como a proporção de velhos em relação aos jovens. Se na Antiguidade houve uma preocupação filosófica acerca da velhice, na contemporaneidade esse estágio da vida merece, com maior razão, novas reflexões, específicas de nosso tempo.

2.1 A velhice ao longo do tempo – histórico de concepções

São várias as concepções de velhice, com as quais frequentemente deparamos, pois elas são fruto de uma construção social ao longo dos tempos. Por causa disso, achamos necessário apresentar um breve resumo de aspectos históricos e antropológicos sobre essas concepções, uma vez que a aposentadoria é um dos principais momentos de apreensão com o avançar da idade, posto que ela marca o princípio da vida não-produtiva, isto é, a inatividade (DEBERT, 1998; PEIXOTO, 1998).

Pretendemos mostrar que, nos diversos momentos históricos, a concepção de velhice pode variar, parecendo apresentar uma relação mais ou menos favorável ao indivíduo, especialmente no seu processo de envelhecimento e de aproximação da morte. Abordaremos algumas tendências que balizam o tema velhice no imaginário social, como também sua correlação com determinantes culturais, modo de produção, tecnologia, religião, entre outros.

Tomaremos como base de referência para esse percurso o livro “A Velhice”, de Simone de Beauvoir (1990), uma vez que os textos nele contidos apresentam a velhice

inserida nos modos de produção de diversas épocas históricas. Esse recorte nos permitirá perceber a representação da velhice (ou do velho), determinada tanto de forma social quanto cultural.

Juventude e velhice não são concepções fixas, já que elas se modificam ao longo de nosso percurso existencial. Dessa forma, esses conceitos são construídos e transformados historicamente, uma vez que se inserem ativamente no campo dos valores e das culturas (BEAUVOIR, 1990). Na velhice, ou em qualquer outra idade, o estatuto lhe é imposto pela sociedade. Por isso, para que o sentido da velhice seja devidamente estudado, é extremamente importante reconhecer o dado contexto histórico, uma vez que o estudo da velhice de forma descontextualizada torna o trabalho do pesquisador inexequível. Para Beauvoir (1990):

É o sentido que os homens conferem à sua existência, é o seu sistema global de valores que define o sentido e o valor da velhice. [...] através da maneira pela qual uma sociedade se comporta com seus velhos, ela desvela sem equívoco a verdade – muitas vezes cuidadosamente mascarada – de seus princípios e seus fins. (BEAUVOIR, 1990, p.108).

A autora faz um percurso pelos períodos históricos, que apresentam as concepções de velhice, ora como valorizada, ora como desvalorizada, dependendo das circunstâncias.

Estabelecendo uma comparação entre as espécies animais mais evoluídos, a autora relata que os membros mais velhos possuem grande prestígio em seu grupo, pois são eles que transmitem aos outros informações e conhecimentos. Apesar disso, quando exercem um poder demasiado, podem ser desafiados por grupos mais jovens, tendo, por isso, que lutar. Caso não vençam essa luta, e mesmo sobrevivendo, deixam o grupo e seguem uma vida solitária até a morte. Como em outras espécies, também nas sociedades humanas as experiências e os conhecimentos adquiridos ao longo do tempo são trunfos para o velho. Estes, muitas vezes, são expulsos da coletividade, pois o drama da idade se produz no plano econômico. Enquanto conserva sua eficácia, o velho se mantém integrado à coletividade sem se distinguir dela, mas quando ele não é mais capaz de trabalhar, torna-se uma “boca inútil”. A condição de velho não depende somente dos dados biológicos, pois há que se considerar a intervenção de fatores culturais. No entanto, independentemente disso, o que permanece, em qualquer contexto, é o fato de o processo biológico ser elaborado, cultural e socialmente, de diferentes formas (BEAUVOIR, 1990).

Segundo Beauvoir (1990), estudar a condição dos velhos nas variadas épocas é difícil, pois raramente os documentos mencionam os idosos, uma vez que eles estão incorporados à categoria dos adultos. A autora relata que são muito variados os tratamentos que os povos

primitivos dispensavam aos velhos: eles poderiam matá-los, deixar que morressem, conceder-lhes o mínimo vital, garantir-lhes um fim confortável ou mesmo honrá-los e enchê-los de atenção.

Ao abordar a velhice nas sociedades históricas, a autora faz uma respeitável explanação dessa fase da vida, especialmente ao relatar que a imagem da velhice é incerta, confusa e contraditória. Segundo ela, esse período da vida humana teria dois sentidos, uma vez que representa certa categoria social, mais ou menos valorizada segundo as circunstâncias, e é para cada indivíduo um destino singular, ou seja, o seu próprio (BEAUVOIR, 1990). Ela afirma que na Idade Antiga – período corresponde às sociedades históricas –, a velhice tinha uma imagem incerta, confusa, contraditória e variável, de acordo com os tempos e lugares, podendo ser mais ou menos valorizada, segundo as circunstâncias. Nessa perspectiva, a velhice pode ser vista, ao mesmo tempo, como fonte de sabedoria e de doença, experiência e decrepitude, prestígio e sofrimento.

Ainda segundo Beauvoir (1990), há mais evidências sobre a concepção da velhice, observando os testemunhos das sociedades que dominavam a escrita. O primeiro texto sobre a velhice foi escrito no Egito, por volta de 2500 a.C. pelo filósofo e poeta Ptah-hotep. Nesse texto, o autor relata a angústia de envelhecer, como se pode ver na seguinte transcrição:

Como é penoso o fim de um velho! Ele se enfraquece a cada dia; a sua vista cansa, seus ouvidos tornam-se surdos; sua força declina; seu coração não tem mais repouso, sua boca torna-se silenciosa e não fala mais. Suas faculdades intelectuais diminuem e lhe é impossível lembrar-se hoje do que aconteceu ontem. Todos os seus ossos lhe doem. As ocupações que até recentemente causavam prazer só se realizam com dificuldades, e o sentido do paladar desaparece. A velhice é o pior dos infortúnios que pode afligir um homem. O nariz entope, e não se pode mais sentir nenhum odor. (PTAH-HOTEP apud BEAUVOIR, 1990, p.114).

A percepção da velhice como um período de deficiências, restrições e decadências será reafirmado em diversas épocas. Esse é um fato que transcende a História, gerando reações idênticas, pois, biologicamente, a velhice é percebida como um declínio, sendo temida pelos homens. Os estudos de Beauvoir nos revelam, ainda, que é na mitologia grega que se percebem passagens de conflitos entre os jovens e os anciãos, pois na Grécia os velhos tinham um papel mais honorífico que eficaz, uma vez que, na Polis, o rei era assistido por um conselho de anciãos, que desempenhavam apenas um papel consultivo. Nesse conselho, conhecido como Gerúsia², onde o poder está na mão dos mais velhos e mais ricos, os

²Gerúsia: Conselho de anciãos da Grécia Antiga, em especial de Esparta. A gerúsia compreendia 28 membros ou gerontes, com idade acima de 60 anos, originados de famílias que lideravam, juntamente com os reis.

ensinamentos eram transmitidos às gerações mais jovens. Assim, os anciãos, ao formarem a juventude, também incutiram nela o respeito à idade avançada.

De acordo com Beauvoir (1990), o povo judeu tinha respeito pela velhice. Segundo ela, os livros santos guardam a nostalgia do passado, ao mesmo tempo que apresentam os valores que eles querem que sejam reconhecidos por seus contemporâneos. Neles, os grandes ancestrais eram os eleitos e porta-vozes de Deus. Os anciãos representavam papéis políticos de conselheiros e juízes. Portanto, a longevidade era considerada como a maior recompensa da virtude, como se pode ver nas palavras de Deuteronômio, em que “Se observardes os preceitos que vos digo, então vossos dias na terra que o Eterno jurou dar a vossos pais serão tão numerosos quanto serão os dias dos céus sobre a terra.” (Dt.11, 8-9).

Conforme Beauvoir (1990), no livro do Eclesiastes, de data incerta, a imagem da velhice contrasta com os demais pensamentos do povo judeu, em que a decrepitude é de uma crueldade amarga.

Era possível, segundo a autora, que os antigos romanos se livrassem dos velhos, como o faziam em quase todas as sociedades nas quais houvesse um contraste entre o destino dos velhos pertencentes às elites e ao dos que faziam parte da massa. No entanto, mais tarde, quando as instituições romanas se estabeleceram e a propriedade privada é garantida por lei, os velhos seriam respeitados em sua condição de proprietários. Assim, a maneira de vivenciar a velhice na sociedade romana era atrelada ao regime da propriedade. A riqueza de um cidadão era acumulada ao longo de sua vida. Portanto, entre os ricos encontravam-se inúmeros velhos que tinham prestígio e poder devido aos seus bens. O senado era ocupado por ricos proprietários, que já haviam chegado ao final da carreira de magistrados e com idade avançada. As vantagens da fortuna eram inúmeras, favorecendo os mais velhos a governar. O poder do *pater familias*³ é absoluto, tendo os velhos, por isso, uma situação privilegiada no interior da família, até a morte.

Havia uma insatisfação dos filhos adultos, com idades variando entre 20 e 50 anos, em relação ao fato de serem obrigados a se submeterem aos pais. Perante a lei, o pai envelhecido detém o poder e goza de uma autoridade sem limites. Já perante a família, é por vezes desprezado e odiado, acentuando, assim, os conflitos entre gerações. Sob essa ótica, quanto mais a lei conferia poderes e forças aos velhos, mais eles eram detestados pela geração que se lhes seguissem.

³*Pater familias*: Chefe absoluto. O ascendente comum vivo mais velho, com poder de comando sobre todos os seus descendentes, independentemente do laço consanguíneo.

Em consequência disso, o poder *pater família* vai se restringindo. Dessa forma, o *patria potestas*⁴ declina, em razão de queixas de abuso de poder do *pater*, podendo chegar à emancipação dos filhos. O poder paternal vai perdendo o caráter público, tornando-se apenas familiar. E o filho pode adquirir personalidade jurídica e acumular bens. Aos poucos, o poder em vida do pai, ou seja, do velho, foi sendo desmantelado, o que fez a evolução da história política romana se desenvolver em direção a um declínio do poder dos velhos.

Como já mencionado anteriormente, Cícero escreveu *De senectute*, obra que trata do diálogo entre personagens históricos, como Catão, o Velho com 84 anos e sempre novo, e os dois jovens, Cipião e o seu amigo Lúlio. Na obra, que também compreende uma apologia à velhice, ele buscava reforçar os valores romanos, perante um povo que, na época, vivia um momento de extrema instabilidade política. No livro, Catão inicia seu discurso sobre a velhice, a pedido de Lúlio, respondendo aos quatro motivos pelos quais a velhice parece deplorável:

Na verdade, é meu entendimento que os motivos pelos quais a alguns a velhice parece deplorável são quatro: primeiro, porque afasta dos negócios; outro, porque torna o corpo mais sujeito a doenças; terceiro, porque os priva de quase todos os prazeres e quarto, porque não está muito distante da morte. Vejamos, se lhe agrada, até onde vai o acerto dessas causas. (DS, V, 15).

No entanto, no decorrer do ensaio, Catão argumenta favoravelmente à velhice, refutando as acusações e expondo elementos para compreensão da velhice conveniente:

Laboriosa, ativa e aplicada, e sempre estou fazendo ou projetando fazer alguma coisa que corresponda às inclinações da idade. (DS, VIII, 26);

Cuidar da saúde, fazer moderados exercícios. Comer e beber apenas para reerguer as forças, não para oprimi-las. (DS, XI, 36);

Que são, pois os prazeres de festins e jogos, comparados com os prazeres do espírito?...Que maior prazer pode existir do que o prazer do espírito?(DS, XIV, 50);

Pobre velho aquele que, no curso de sua longa vida, não tenha se apercebido que deve arredar o medo da morte! (DS, XIX).

Assim, ele argumenta que a velhice não afasta os homens da vida ativa, uma vez que há atividade própria para cada idade, isto é, se as forças corporais diminuem, aumentam as do espírito, e a primeira não é necessária porque as ocupações que os velhos têm que

⁴*Patria potestas*: é a gama de poderes que o pater famílias tem em relação aos seus filii famílias. A mais importante faceta da *patria potestas* era o “direito de vida e morte”,

desempenhar são diferentes das da juventude. A velhice não priva os homens dos prazeres provenientes de banquetes moderados, estudos, de cultivar a terra, da autoridade e honras. A morte ameaça tanto os novos como os velhos. No ocaso da vida, não teme a morte.

Para Beauvoir (1990), Cícero, ao defender a velhice, estaria defendendo interesses políticos. Segundo ela, na cultura grega e na romana, os autores cômicos e os poetas satíricos destacam o contraste entre as vantagens econômicas e políticas das pessoas velhas e sua decadência física.

Na Idade Média, dois fatos históricos marcam o fim do mundo antigo: a invasão dos bárbaros e o triunfo do cristianismo, que contribuíram para o declínio da hegemonia do mundo romano.

São poucos os relatos sobre as condições dos velhos entre os bárbaros, exceto indicações na mitologia sobre batalhas entre gerações que os jovens venciam. Há poucos relatos históricos como o de César, em que os gauleses matavam os doentes e as pessoas idosas que desejavam morrer. Para os povos bárbaros, as pessoas deveriam viver enquanto fossem aptas a lutar, uma vez que, inaptas à luta devido à sua pouca condição física, pouco valiam para a sociedade. Supõe-se que, nessas sociedades, os velhos deveriam ser poucos e desprezados. Porém, entre os germanos, as “bocas inúteis” eram sustentadas e recebiam a solidariedade da família.

As influências do cristianismo marcaram tanto o mundo romano como o dos bárbaros, porém, segundo Beauvoir (1990), a nova religião não tem grande influência sobre os costumes.

Para ela, na Alta Idade Média – do século V até ao século X – instaurou-se um período de destruição e confusão, em que o poderoso oprimia o fraco, e a vida material tornava-se mais rude do que no mundo antigo. Com as cidades destruídas e despovoadas do trabalho rural, a terra era o único trabalho, na época, sendo muito rude e pesado para o homem idoso, que ficava excluído da produção. Os velhos também eram impedidos de participar da vida pública, que ficava a cargo dos mais jovens. O homem experiente tinha muito pouco espaço. Uma exceção foi Carlos Magno (rei da França) que reinou até os 72 anos.

Por volta do ano 1000, a sociedade feudal começa a organizar-se, embora o homem idoso tivesse um papel apagado nessa sociedade, já que a administração de um feudo exigia um corpo forte para defendê-lo com a espada, numa atitude de exaltação da juventude, e desvalorização do idoso conforme se lê em: “O declínio físico obrigava, portanto, o homem de idade a se aposentar.” (BEAUVOIR, 1990, p.161).

Nos meios rurais, o pai, com o passar da idade, era destituído de sua autoridade pelo filho mais velho. Os velhos que não tinham família, ou não podiam se sustentar eram socorridos pelo senhor feudal ou pelos mosteiros, embora esses recursos fossem insuficientes, levando alguns a chegarem à mendicância. A situação dos velhos sem força física, tanto entre os nobres quanto entre os camponeses, era extremamente desfavorecida, pois “A juventude constituía uma classe de idade de considerável importância.” (BEAUVOIR, 1990, p.162).

Historicamente, os velhos ficaram afastados do poder até o século XIV. A supremacia da juventude, em especial a passagem dos poderes do pai para o filho, influenciou a ideologia dominante na Idade Média, isto é, o cristianismo. Na Igreja, a figura central é o Cristo – o Filho –, ficando em evidência e sendo cada vez mais evocado, fazendo com que o Pai seja esquecido. No plano familiar, parecia haver pouca segurança ao velho, pois o direito e o poder não lhes favoreciam. A partir do século XI, o triunfo do filho sobre o pai solidifica-se cada vez mais na Igreja, nas estruturas familiares, na arte. Diante disso, a figura do velho torna-se distante e esquecida.

Pouca coisa foi dita acerca da velhice pela literatura dos séculos XII e XIII. Como nos séculos precedentes, a sociedade não se interessava pelo assunto. As referências feitas pelos clérigos sobre a velhice, nessa época, tinham conotação negativa. Na enciclopédia *O grande proprietário de todas as coisas*, de Santo Isidoro de Sevilha, o texto diz: “A última parte da velhice é chamada *senies*, em latim, e em francês não tem outro nome a não ser *vieillesse*. O Velho é cheio de tosses, e de escarros, e é o lixo, até a hora de voltar à cinza e ao pó de onde foi tirado.” (SEVILHA, 1556, apud BEAUVOIR, 1990, p. 167).

Entretanto, não eram encontradas no povo pessoas com idades avançadas, pois a idade de 30 anos, dada às condições de vida dos camponeses, já representava muita idade. Como na antiguidade, na Idade Média também havia um ideal de manter a juventude sobre a velhice. Conforme Beauvoir (1990), a iconografia da época é mais rica que sua literatura e, com frequência, retrata os idosos como homens descarnados, com longas barbas e muito velhos. Diferentemente da Antiguidade, o tempo na Idade Média é representado como uma causa do declínio. Ao final da Idade Média, a longevidade ainda era rara e a vida era precária. A classificação utilizando o critério da pobreza – tais como viúvos, órfãos, cativos, vencidos, doentes, cegos, bêbados e fracos – incluía os velhos, mas não os distinguia por idade como um grupo à parte.

Com o renascimento da vida urbana, a partir do século XIII, a busca pelo dinheiro já não é mais condenada pela igreja. Desenvolve-se o patriarcado urbano, isto é, a propriedade é baseada em contratos, e não na força física. Os bens materiais são individuais, e o mercador é

o único dono de sua fortuna. Essas transformações ofereceram aos velhos novas possibilidades, uma vez que lhes permitiram estar mais presentes na esfera do poder, encontrando uma representação mais favorável.

Segundo Beauvoir (1990), no começo da Renascença – fins do século XIV –, apesar de ter ocorrido melhora na situação dos velhos poderosos, a velhice ainda era ridicularizada nas sátiras literárias e teatrais. Mesmo ocorrendo transformações no final da Idade Média, a imagem decadente do idoso prevalecia, pois a beleza física era um parâmetro de valorização e respeito. Mesmo os velhos ricos eram zombados e desprezados.

Na Idade Moderna, no Renascimento e na Reforma, houve a ascensão econômica da burguesia, que influenciou a condição social dos velhos mercadores. Na burguesia, o aumento do nível econômico dos velhos deu-lhes poder, influenciando na sua condição social.

No século XVIII, a população europeia cresceu e aumentou a longevidade, em razão de uma melhor higiene: “Muito raros antes de 1749, os homens de 80 anos e mesmo os centenários se multiplicam.” (BEAUVOIR, 1990, p.221). Mas somente as pessoas de classe privilegiada conseguiam ter envelhecimento decente. Porém, é importante ressaltar as diferenças de tratamento entre os velhos da classe burguesa e os da classe trabalhadora, isto é, do campo. Os homens de uma classe inferior ficam mais desgastados pelo trabalho, pela miséria e pela pobreza – situações que dificultam a subsistência. Os velhos explorados eram condenados à indigência. Caso não fossem sustentados pela família, só poderiam contar com a ajuda da igreja. Os homens de idade das classes privilegiadas, devido aos progressos técnicos e às melhoras na vida material, foram beneficiados pelo abrandamento dos costumes.

Os velhos que tinham propriedades e comércio nessa época eram valorizados pelo seu poder financeiro individual, mas isso gerava raiva e ciúmes nos mais jovens. Os velhos que não tinham dinheiro, nem trabalho, eram abandonados, sendo levados à mendicância – cena comum no século XVII, na Europa. Essas pessoas eram muito maltratadas, pois não tinham nenhum acolhimento social, uma vez que não havia tolerância social aos chamados “velhos mendigos e vagabundos”, que eram vistos como prolongamento de epidemias.

Nos quarenta primeiros anos do século XVII, ocorreu um aumento de pobres e mendigos nos países europeus, levando o governo a criar instituições (hospitais, asilos) de caridade para aliviar a dureza. A religião buscava respeito pela pobreza, e exigia dos ricos que dessem esmolas. O puritanismo insistia no dever de trabalhar, pois a preguiça e a embriaguez atrapalhavam o progresso. Na burguesia, a velhice foi valorizada, porém os velhos miseráveis padeceram devido ao trabalho intenso, sendo condenados à indigência. A longevidade era

uma benção divina, porém, devido ao desenvolvimento à industrialização desigual, a velhice incidia conforme a classe social (BEAUVOIR, 1990).

Na idade contemporânea, a Europa, no decorrer do século XIX, passou por acelerado desenvolvimento de conhecimento científico. A medicina quebrou mitos a respeito da velhice, tratando e curando as pessoas idosas, inclusive os idosos pobres. No entanto, a Revolução Industrial, com as novas relações de trabalho, deixou na miséria os velhos aposentados.

Na descrição que Beauvoir (1990) faz sobre as atitudes e imagens das sociedades históricas para com os velhos, a palavra “velhice” representa duas espécies opostas de realidade: a da classe exploradora e a da classe explorada. O estudo revela que as reflexões, obras e testemunhos sobre a velhice, até o século XIX, refletem a perspectiva dos privilegiados, uma vez que não há relatos sobre os “velhos pobres”, pois eram poucos, e a longevidade só era possível para as classes privilegiadas. Sendo os velhos minoritários e improdutivos, tinham os seus destinos ligados aos interesses da maioria ativa. Se fosse para evitar rivalidades entre seus membros, ou conservar a ordem estabelecida, era conveniente à figura do velho, pois sua autoridade não era questionada, já que a noção de velhice era ligada à de virtude, à experiência que a idade confere. O acúmulo de anos de vida seria uma qualificação para alcançar certas dignidades e títulos. Todavia, mesmo sendo obrigados a reconhecer nas gerações mais antigas a autoridade política ou econômica, as gerações mais jovens toleram essa autoridade com impaciência: “Sensíveis a uma decadência física que temem para eles mesmos, os jovens investem contra os velhos, ridicularizando-os. Ao mito do grande velho enriquecido pelo número dos anos que tem opõe-se o do velho enfraquecido. Esvaziado de sua substância, é um homem debilitado e mutilado.” (BEAUVOIR 1990, p.262).

Por outro lado, eram poucos os velhos explorados da Idade Média até o século XVIII, tanto nos campos como nas cidades, pois os trabalhadores morriam jovens. Os velhos dependiam das famílias, e essas famílias eram pobres demais para sustentá-los. Assim, recorriam à caridade pública, à caridade dos castelos e conventos, embora até a caridade lhes faltasse, em determinadas épocas, principalmente no período em que o capitalismo surgiu na Inglaterra e no século XIX, com o advento da revolução industrial. Dessa forma, os velhos não foram explorados, uma vez que já não tinham mais força de trabalho para vender.

De acordo com Beauvoir (1990), os velhos explorados eram considerados inúteis, incômodos. A família era responsável por seu destino. Algumas famílias, por afeição ou por preocupação com a opinião, eram solícitas, ou, pelo menos, tratavam bem os velhos. Entretanto, os velhos eram, muitas vezes, negligenciados, abandonados, expulsos e até mesmo

assassinados de forma clandestina, tendo um destino semelhante ao que lhes era dado nas sociedades primitivas.

Esse drama era acompanhado com indiferença pela classe dominante, que, a partir do século XIX, não pôde mais ignorá-lo, devido ao aumento do número de velhos. A velhice passou a ser analisada mais como uma luta de classe do que de um conflito de gerações: “Tanto ao longo da história como hoje em dia, a luta de classes determina a maneira pela qual um homem é surpreendido pela velhice; um abismo separa o velho escravo e o velho eupátrida, um antigo operário que vive de pensão miserável e um Onassis.” (BEAUVOIR, 1990, p.17).

No século XX, o aumento demográfico de pessoas idosas já era uma realidade europeia. A família, nessa época, estava envolvida na produção, mantendo um novo formato de relações de parentesco e vida doméstica. O mercado de trabalho começava a absorver a mulher como mão de obra. Nesse contexto, as instituições públicas e filantrópicas foram substituindo a família, assumindo, assim, o papel de cuidado e proteção dos velhos. De acordo com Beauvoir (1990), houve a valorização do conhecimento tecnológico em detrimento da sabedoria acumulada, o que fez os valores da juventude serem ainda mais apreciados.

As representações do velho e da velhice, que se refletem na maneira como eles são tratados, são determinadas pelas circunstâncias materiais de cada sociedade e por seus sistemas de valores e crenças, que sofrem mudanças ao longo do tempo: “Para a sociedade, a velhice aparece como uma espécie de segredo vergonhoso, do qual é indecente falar [...] nada deveria ser mais esperado e, no entanto, nada é mais imprevisto que a velhice.” (BEAUVOIR, 1990, p. 8 e 11). Para a autora, o momento que marca o início da velhice é mal definido, variando de acordo com as épocas e os lugares. A velhice, que deveria ser algo esperado, torna-se imprevisto. Quase ninguém a encara com antecipação, pois as pessoas não se veem velhas, já que não há “ritos de passagem” que constituam um novo estatuto.

2.2 Envelhecimento – fenômeno biopsicossocial

Na história da humanidade, sempre existiram pessoas idosas, porém em um número reduzido. Segundo Neri (1991, 2004), o aumento da população idosa fez a velhice alcançar visibilidade. De acordo com a autora, os avanços científicos, tecnológicos, as melhores condições de saúde e higiene contribuíram para o aumento da expectativa de vida. O envelhecimento populacional caracterizou-se pela redução da mortalidade infantil, pela diminuição de mortes dos adultos e pelo declínio das taxas de natalidade. Dessa forma, as

mudanças no processo histórico favoreceram as pesquisas científicas sobre os processos de envelhecimento. Essa transformação demográfica contribuiu para que as discussões sobre a velhice fossem além da esfera privada, isto é, familiar, e ocupasse espaço na vida pública (DEBERT, 1998; PEIXOTO, 1998; KALACHE, 2012). O envelhecimento torna-se, portanto, um tema relevante e desafiador para a sociedade, uma vez que há muito que se conhecer sobre como as pessoas envelhecem e como o envelhecimento afeta tanto os indivíduos quanto a sociedade. Segundo Debert (1998), o envelhecimento, como objeto de saber científico, põe em jogo múltiplas dimensões, como a do desgaste fisiológico, a do aumento de expectativa de vida, a do desequilíbrio demográfico e a do custo financeiro das políticas sociais. Peixoto afirma:

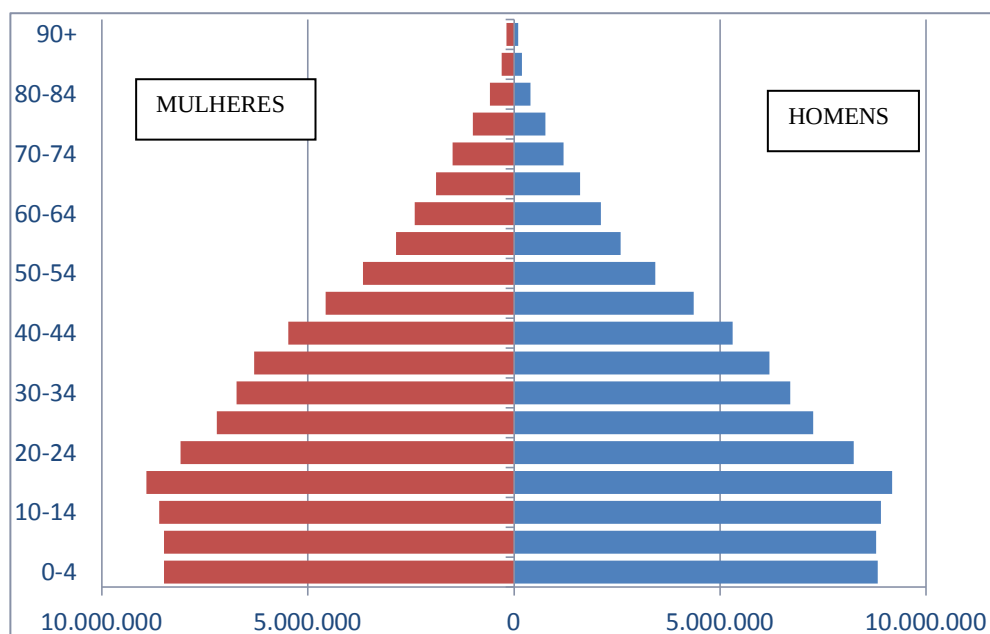
o que tornou a velhice um problema social foram sobretudo as consequências econômicas, que afetaram tanto as estruturas financeiras das empresas – e posteriormente do Estado, com o advento da aposentadoria –, quanto as estruturas familiares, que até então arcavam com os custos de seus velhos, incapacitados para sustentar a si mesmos. As transferências desse encargo para outras instâncias afetaram sensivelmente as relações entre as gerações nas diferentes classes sociais. (PEIXOTO, 1998, p.70).

As projeções demográficas atuais revelam um aumento da expectativa de vida, tanto nos países desenvolvidos quanto naqueles que estão em desenvolvimento. Esse fator traz preocupações com relação à manutenção da independência cotidiana das pessoas, à postergação das despesas do Estado com o aposentado e à qualidade de vida no processo de envelhecimento. A Organização das Nações Unidas (ONU, 1982) considera que uma pessoa é “idosa” a partir dos 60 anos de idade, nos países em desenvolvimento, e a partir dos 65 anos nos países desenvolvidos. Essa definição foi instituída pela Resolução 39/124 na Primeira Assembleia Mundial das Nações Unidas sobre o Envelhecimento da População. No Brasil, em 1994, foi criado o Conselho Nacional do Idoso pela Lei 8.842, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, regulamentada pelo Decreto 1.948/96. E, em 2003, a lei 10.741 instituiu o Estatuto do Idoso, buscando regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos de idade.

Por meio dos indicadores sociais e demográficos do IBGE, é possível observar que a estrutura etária do Brasil está mudando, uma vez que até pouco tempo essa estrutura se apresentava sob um “perfil jovem”. Hoje, o grupo de idosos é um contingente populacional expressivo em termos absolutos e de crescente importância relativa no conjunto da sociedade brasileira. A tendência de envelhecimento populacional fica visível se observarmos a

distribuição da população projetada por grupo de idade. Conforme os gráficos a seguir, podemos observar que ocorrerá o estreitamento na base das pirâmides.

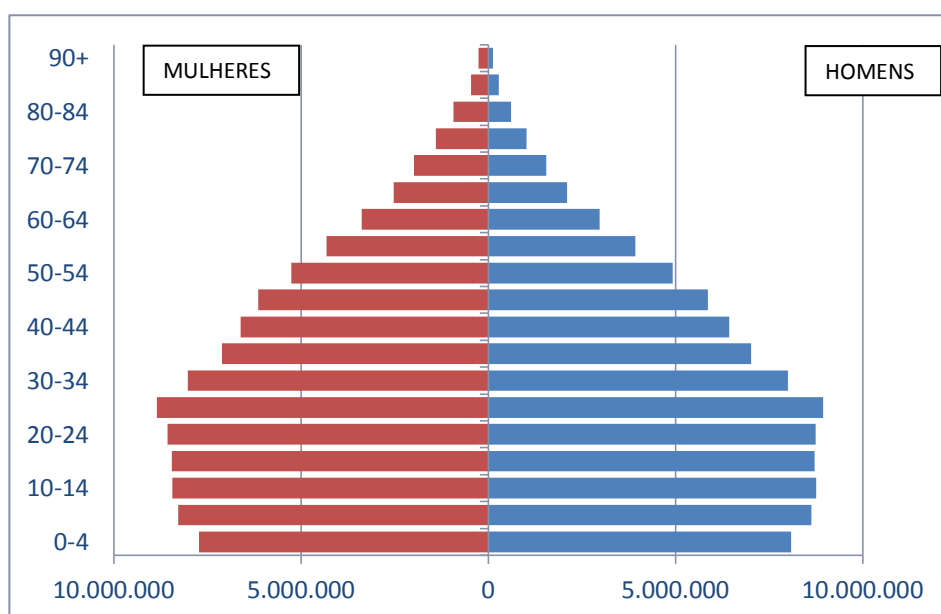
Gráfico 1 – Pirâmide etária 2000



Fonte: IBGE, 2013.

Em 2000, o estreitamento da base da pirâmide populacional já era um fenômeno presente.

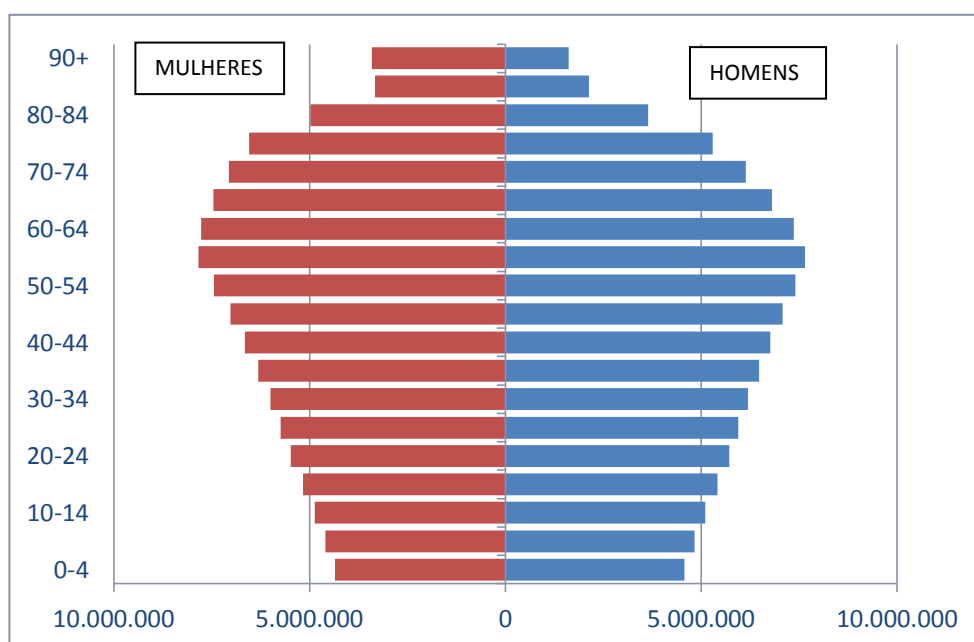
Gráfico 2 – Pirâmide etária 2010



Fonte: IBGE, 2013.

Em 2010, as faixas etárias de 0 a 14 anos correspondiam a 26,33% da população total, enquanto o contingente das faixas etárias de 60 anos em diante representavam 8,94% da população total. Entretanto, as projeções para 2060 mostram que a faixas etárias de 0 a 14 anos corresponderão a 13,66 % e a população acima de 60 anos ultrapassará os 31,07 % conforme demonstrado no gráfico3 a seguir:

Gráfico 3 – Projeção da Pirâmide etária 2060



Fonte: Elaboração própria com base nos dados do Censo Demográfico do IBGE, 2013.

A constatação do aumento da parcela de idosos na população é, sem dúvida, um motivo de preocupação da sociedade com o processo de envelhecimento, porém, o processo de envelhecimento da população não deve ser visualizado apenas pelo viés da transformação demográfica, uma vez que há um conjunto de questões para analisar as novas formas de gestão do envelhecimento. Abordar a velhice é “dar conta de mudanças culturais nas formas de pensar e de gerir a experiência cotidiana, o tempo e o espaço, as idades e os gêneros, o trabalho e o lazer, analisando, de uma ótica específica, como uma sociedade projeta sua própria reprodução.” (DEBERT, 1999a, p. 13). Essas questões são confirmadas por Guillemard, que ressalta que o processo de envelhecimento afeta “nossas formas de distribuir os tempos sociais no decorrer da vida, de cobrir os riscos sociais, de conceber as identidades de cada idade e as relações entre as gerações que são profundamente transformadas pelo envelhecimento.” (GUILLEMARD, 2007, p.2).

A partir da metade do século XIX, a velhice tornou-se objeto dos discursos das ciências biológicas e passou a ser tratada como uma etapa da vida marcada pela deficiência física e ausência de papéis sociais. Do ponto de vista biológico, o termo *envelhecimento* é utilizado com frequência para descrever as mudanças morfológicas e funcionais ao longo da vida, que ocorrem após a maturação sexual, e que comprometem, de forma progressiva, a capacidade do indivíduo de responder ao estresse ambiental e à manutenção da homeostasia (JECKEL NETO; CUNHA, 2002). A perspectiva biológica dá ênfase no processo de decrepitude física provocada por fenômenos degenerativos naturais do organismo, o que levou a associar a velhice a aspectos negativos da vida. Mas isso foi também fundamental para legitimar o direito de repouso remunerado aos trabalhadores que não tinham condições de continuar em suas atividades, ou seja, o direito à aposentadoria (DEBERT, 1999a). Segundo Debert e Simões (1994), com a criação da aposentadoria, surge uma nova forma de conceber a velhice e avaliar as transformações advindas do desenvolvimento capitalista, que levaram à criação de instituições que buscam substituir parcialmente a família no cuidado das gerações mais velhas.

De acordo com Papaléo Netto (2002), até a década de 1930, a gerontologia se limitou quase que exclusivamente aos aspectos biológicos do envelhecimento e da velhice. A partir daí, começaram a surgir diversos estudos nas áreas que hoje integram as ciências do envelhecimento. No período situado entre as décadas de 1950 e de 1970, foram feitos trabalhos que difundiram as bases do paradigma de desenvolvimento ao longo da vida (*life-span*). Segundo Debert (1999b), a ideia de caráter biologicista e a-histórico, de ciclo de vida, que marcava a velhice como um momento definido pela idade cronológica, foi substituída pela de curso de vida. Assim, a velhice é concebida como um processo gradual, que sofre influência de fatores históricos, sociais, culturais e da biografia das pessoas.

Nos anos de 1980 e de 1990, surgiram novas áreas de interesse, determinadas pelas necessidades sociais devido ao envelhecimento e à longevidade, tais como o apoio aos familiares que cuidam dos idosos, os custos dos sistemas de saúde e previdenciário, assim como a oferta educacionais e ocupacionais para idosos (NERI, 2001 e 2002b).

O aumento crescente do número de idosos trouxe consequências para a sociedade, provocando a necessidade de conhecer melhor as condições de saúde, de vida dos idosos e as múltiplas faces do processo de envelhecimento. Em razão disso, não se pode ver esse fenômeno somente pelo prisma biofisiológico: é necessário reconhecer a importância dos problemas ambientais, psicológicos, sociais, culturais e econômicos que incidem sobre os idosos. É necessária uma visão global do envelhecimento como processo e do idoso como ser

humano. Para Papaléo Netto (2002), o envelhecimento deve ser entendido como o resultado de interações fisiológicas, dos contextos sociocultural e econômico de cada indivíduo, fazendo da experiência de envelhecer algo singular.

O envelhecimento humano e a velhice são fatos heterogêneos, ou seja, não se dão da mesma forma em cada pessoa, já que são influenciados por aspectos da biografia social, genética e política do sujeito. De acordo com Assis, o envelhecimento humano é

fato reconhecidamente heterogêneo, influenciado por aspectos socioculturais, políticos e econômicos, em interação dinâmica e permanente com a dimensão biológica e subjetiva dos indivíduos [...], que pode significar realidades amplamente diferenciadas, da plenitude à decadência, da gratificação ao abandono, sobretudo em presença de extremas disparidades sociais e regionais como as que caracterizam o Brasil contemporâneo. (ASSIS, 2004, p. 11)

Para os antropólogos, a velhice é uma categoria socialmente produzida, e a idade não é um dado da natureza, isto é, não corresponde à estrutura biológica, podendo cada cultura elaborar grades de idades específicas, sendo, assim, construída historicamente para estabelecer uma demarcação social: “As formas de periodizar a vida e a definição das práticas relacionadas a cada período apresentam também variações, segundo os grupos sociais de uma mesma sociedade.” (DEBERT, 1998, p.52). Para a autora, a busca de universais nas pesquisas sobre as etapas da vida, em geral, e sobre o envelhecimento, é difícil por não ser possível precisar os limites dessas etapas. No entanto, as idades são categorias essenciais na organização social, nas sociedades ocidentais, uma vez que marcam a transição entre diferentes fases e institucionalizam, dessa forma, ritos de passagem, tais como o início da vida escolar e a universidade, a entrada no mercado de trabalho, a aposentadoria, entre outros: “Essas categorias são constitutivas de realidades sociais específicas, uma vez que operam recortes no todo social, estabelecendo direitos e deveres diferenciais em uma população, definindo relações entre as gerações e distribuindo poder e privilégios.” (DEBERT, 1998, p.53). Portanto, a institucionalização das etapas da vida e o processo de identificação do sujeito com as categorias e grupos etários atingiram praticamente todas as esferas da vida social.

A padronização das etapas do curso de vida (infância, adolescência, adulto, velhice) ocorreu devido a transições estruturais na economia, que passou de unidade doméstica para uma economia baseada em mercado de trabalho, em que o Estado moderno incorporou questões que antes diziam respeito à esfera privada e familiar, tornando-as de ordem pública: “A regulamentação estatal do curso da vida está presente do nascimento até a morte, passando

pelo sistema complexo que engloba as fases de escolarização, entrada no mercado de trabalho e aposentadoria.” (DEBERT, 1998, p. 59).

Como o paradigma produtivo no mundo organizacional é condescendente com valores como juventude e dinamismo, os funcionários com mais idade deixam de ser interessantes para as empresas (BARRETO e FERREIRA, 2011). Sennett (2006) apresenta, em “*A Cultura do Novo Capitalismo*”, duas questões que se pautam na idade como “critério de inutilidade” na economia moderna. A primeira baseia-se em “puro preconceito”, baseado na crença de que os empregados mais velhos sejam lentos, acomodados, sem energia, o que é visto pelo autor como um paradoxo na sociedade contemporânea, devido aos avanços da medicina e das condições de trabalho. A segunda questão diz respeito ao talento e duração de uma capacitação, pois o mercado de trabalho exige sempre atualizações. A economia do mercado de trabalho é destrutiva para o trabalhador com mais idade, pois o empregador pode optar por treinar uma pessoa de meia-idade ou contratar um jovem, que tem menor custo para a empresa. Outro ponto para a substituição do trabalhador mais velho pelo mais jovem é quanto à postura do trabalhador mais velho, que tende a ser mais crítico e mais experiente em relação aos mais jovens, sendo, assim, percebidos como dispensáveis e não cooperativos com os fins da instituição. O autor ressalta que o indivíduo mais jovem é mais barato, mais flexível, e causa menos problemas.

Conforme Britto da Motta (1998), as sociedades, em momentos históricos diversos, atribuem significados às etapas do curso de vida, como também estabelecem funções e atribuições preferencialmente para cada grupo de idade, conferindo-lhes papéis e funções. Essas atribuições, no entanto, são, muitas vezes, arbitrárias, já que não se consolidam numa materialidade ou cronologia de base biológica, mas, nas relações construídas num tempo social dinâmico e mutável, em que o indivíduo pode ser socialmente velho, sem ser biologicamente velho, ou vice-versa. Thierry (2005), em um debate, relata que, contraditoriamente, se para o mercado de trabalho uma pessoa com 50 anos de idade é “velha”, para o posto de Primeiro Ministro ela é “um pouco jovem”. Para ser Presidente da República, 70 anos é uma boa idade. Em outra esfera, há atores no auge de suas carreiras com 80 anos.

Outro ponto importante que merece ser abordado é a mercantilização da velhice, que é transformada em novo nicho de mercado. Novas concepções e imagem do envelhecimento ganham dimensões com a expressão “terceira idade”. Há uma inversão nos signos do envelhecimento que recebem designações como “melhor idade”, “nova juventude”, “idade do lazer”. A aposentadoria também tem seus signos invertidos, já que ela deixa de ser momento

de descanso e de recolhimento para transformar-se em um período de atividade e lazer. Produtos e serviços são criados para a terceira idade, trazendo como novidade a gestão do envelhecimento. Assim, está havendo, atualmente, a “reprivatização da velhice”, transformada em responsabilidade individual, o que pode levar a velhice a desaparecer do leque de preocupações sociais. Os novos estereótipos do idoso, de velhice bem sucedida, de um ser autônomo, fecha o espaço para situações de dependência e de abandono (DEBERT, 1999a).

O processo de envelhecimento humano tem interface com a história individual e social de cada pessoa, como o estilo de vida, trabalho/aposentadoria, cultura, lazer, acesso a políticas sociais, entre outros fatores que atuam como elementos determinantes desse processo, já que definem a capacidade de adaptação de cada indivíduo às mudanças naturais do ciclo de vida. Como ressalta Teixeira (2004), as escolhas individuais durante a vida influenciam no modo como se envelhece, porém tais escolhas dependem essencialmente das condições de vida e das oportunidades sociais, econômicas e culturais disponíveis ao indivíduo.

O envelhecimento humano é um processo de transformações influenciado pela ação do tempo, que acontece de forma diferente para cada indivíduo: “A dinâmica das identificações constitui o ser humano como sujeito da sua história, e pode vir a (re)inaugurá-lo na imprevisibilidade do vir-a-ser, com abertura para novas possibilidades de existência.” (PY e TREIN 2006, p. 1355).

Categorizar a velhice é difícil, já que ela não é um estado, mas um constante e inacabado processo de subjetivação. Portanto, não existe um “ser velho”, mas um “ser envelhecendo” (GOLDFARB, 1997). Segundo Messy (1993, p.33), “Se o envelhecimento é o tempo da idade que avança, a velhice é o da idade avançada, entenda-se em direção à morte.” Com a idade, a relação com o tempo se modifica. O futuro se encolhe com o passar dos anos enquanto o passado torna-se pesado. Assim, “pode-se definir o velho como o indivíduo que tem uma longa vida por trás de si e diante de si, uma expectativa de sobrevivência muito limitada.” (BEAVOIR, 1990, p.445).

O corpo humano é pensado de forma diferente pela Ciências Biológicas e pela Psicologia. Enquanto os fatos biológicos são sinais naturais do processo de envelhecimento, ou seja, uma etapa de decadência das funções celulares, mais susceptível a doenças e à fragilidade, a Psicologia percebe o “corpo subjetivado nas instâncias do imaginário que o faz eterno.” (PY, 2004, p.111).

Segundo Beauvoir (1990, p. 348), “a velhice aparece mais claramente para os outros, do que para o próprio sujeito; ela é um novo estado de equilíbrio biológico: se a adaptação se

opera sem choques, o indivíduo que envelhece não percebe.” Porém, é uma surpresa, um assombro, quando a idade se apodera de nossa vida. A surpresa de se perceber velho relaciona-se ao descompasso entre o que o espelho lhe mostra, ou seja, um corpo envelhecido, e a vivência subjetiva, a sua história pessoal, que nem sempre estão de acordo com o que os olhos veem, já que, na maioria das vezes, as mudanças se operam contínua e lentamente, de modo que não as percebemos: “Em mim, é o outro que é idoso, isto é, aquele que sou para os outros: e esse outro que sou.” (p. 148) A velhice é, pois, considerada uma espécie estranha, ou seja, ficamos em dúvida se somos nós mesmos ou se nos tornamos outra pessoa.

No texto “Envelhecer e Morrer”, o sociólogo Norbert Elias abordou a experiência de envelhecer na sociedade contemporânea. Ele ressalta que há dificuldade dos mais jovens em entender ou imaginar o envelhecimento, os limites do corpo. Ele relata:

Não é fácil imaginar que nosso próprio corpo, tão cheio de frescor e muitas vezes de sensações agradáveis, pode ficar vagaroso, cansado e desajeitado. Não podemos imaginá-lo, no fundo, não queremos. Dito de outra maneira, a identificação com os mais velhos e com os moribundos compreensivamente coloca dificuldades especiais para as pessoas de outras faixas etárias. Consciente ou inconscientemente, elas resistem à ideia de seu próprio envelhecimento e morte tanto quanto possível. (ELIAS, 2001, p.80).

Py e Trein (2006) abordam de forma contundente o tempo na experiência do envelhecimento. Eles afirmam que o tempo, como realidade física do corpo, humano e mortal, inflige sua condição ao organismo. Assim, vida e morte são eventualidades corpóreas físicas. Os autores ressaltam que os seres humanos parecem não dar conta de sua finitude e buscam dominar a morte a todo custo.

Segundo Araújo (2000), o tempo é colocado, por Heidegger (2005), em o *Ser e Tempo*, como “horizonte do ser”, havendo uma relação inseparável entre tempo e *ser*, dada a dimensão intrinsecamente temporal do *ser*. Ao propor a “pergunta sobre o ser”, o objetivo de Heidegger era situar a interpretação do tempo como horizonte da compreensão do *ser*, que é o *Dasein*, ou seja, o homem.

A existência é vista como um drama que se desenvolve no tempo, em que o *Dasein* (o ser-aí), a partir do “estar-em-situação” (presente), antecipa-se ao “por-vir” (futuro), retrovendo ao “ser-sido” (passado). Assim, compreendendo o tempo como “horizonte do ser”, ele o situa numa triplicidade unitária, em que o agora está estruturalmente entrelaçado com um antes e um depois.

Na perspectiva da analítica existencial, o futuro não é aquilo que “ainda não é”; o passado não é aquilo que “já não é mais”, uma vez que podemos voltar a uma experiência

anterior, ressuscitando-a como “sido”; e o presente não são “agoras” homogêneos independentes uns dos outros: “Cada situação está aí “agora” porque eu a faço presente no movimento do ad-vir (ao futuro) retro-vindo (ao passado).” (ARAÚJO, 2000, p.154).

“O que está no tempo, e dessa maneira é determinado pelo tempo, chama-se temporal. O temporal significa o transitório, o que passa no decurso de tempo.” (HEIDEGGER, 2005, p. 268). Portanto, como totalidade histórica, o *Dasein* está confinado nos limites do tempo. Sendo pura finitude, é “ser-para-a-morte”. É no horizonte temporal que o *Dasein* tem o conjunto de possibilidades do “vir a ser”. A existência é o poder ser, é o ato de projetar-se. Heidegger (2005, p.46) afirma que “o ser-para-a-morte é antecipação do poder-ser de um ente cujo modo de ser é, em si mesmo, um antecipar.” Assim, projetar-se para o poder-ser significa existir. Uma vez que em Heidegger “ser” significa “presença”, é a possibilidade da ausência que dá sentido à presença, e não o contrário.

Merleau-Ponty (1999), ao discutir as relações entre temporalidade e subjetividade, afirma que o tempo não é um objeto fora da consciência, uma vez que ele nasce da relação do sujeito com as coisas. E a consciência é contemporânea de todos os tempos, já que é ela que joga o tempo para frente e para trás, isto é, para o passado e o futuro. O tempo é visto, pelo autor, como uma rede de intencionalidades. A temporalidade é formada por fatos psíquicos. Portanto, o tempo é uma forma de sentido interno, subjetivamente construído.

Assim, segundo ele, o passado e o futuro só existem onde há uma subjetividade, uma vez que

o passado não é passado, e o futuro não é futuro. Eles só existem quando uma subjetividade vem romper a plenitude do ser em si, desenhar ali uma perspectiva, ali introduzir o não-ser. Um passado e um porvir brotam quando eu me estendo em direção a eles. Para mim mesmo, eu não estou no instante atual, estou também na manhã deste dia ou na noite que virá, e meu presente, se se quiser, é este instante, mas é também este dia, este ano, minha vida inteira (MERLEAU-PONTY, 1999, P.564).

O tempo nos dá a consciência da vida e da morte. E sua ambivalência nos coloca perante o ser e o não-ser, em que a existência está sempre por se fazer: “É importante pensar que tempo não é uma dimensão cronológica, medida em dias, meses e anos, mas sim um horizonte de possibilidades do Ser.” (MARTINS, 1998, p. 11). Segundo Bianchi,

O homem é um ser-no-tempo. Não só pelo fato de sua vida correr entre os limites de seu nascimento e de sua morte, mas porque seu desejo esbarra nesses limites que lhe encerram também os objetos. Por isso mesmo, se é verdade que a identidade se acha submetida à passagem do tempo, ela é, acima de tudo, ativamente constituída pela

necessidade de integrar limites que por natureza lhe escapam. (BIANCHI, 1993,p. XIII).

No entanto, ao falarmos sobre o envelhecimento humano, temos a tendência de considerar apenas o tempo cronológico. Mas, segundo Messy (1993, p.12),

o envelhecimento não é a velhice, como uma viagem não se reduz a uma etapa. O envelhecimento é um processo irreversível que se inscreve no tempo. Começa com o nascimento e acaba na destruição do indivíduo. [...] O envelhecimento exprime ao mesmo tempo uma ideia de perda e outra de aquisição.[...]Se o envelhecimento é o tempo da idade que avança, a velhice é o da idade avançada, entenda-se, em direção à morte.

E Beauvoir ainda relata que “a velhice é um além de minha vida, do qual não posso ter nenhuma plena experiência interior. De maneira mais geral, meu ego é um objeto transcendente, que não habita minha consciência e que só pode ser visualizado a distância.”(BEAUVOIR, 1990, p.357).

Do processo do envelhecimento nascem múltiplas velhices. Esse processo envolve a maneira como o indivíduo se vê e é visto pelos outros. Assim, é nesse entrecruzamento de olhares que vai ser constituído, para cada um, o conceito de velhice: “Mas se cada sujeito tem uma velhice singular, as velhices são incontáveis.” (GOLDFARB, 1997, p.2). Assim, é a partir da dimensão subjetiva que o indivíduo se apresenta ao mundo que fala de si, de sua história, que é produto do encontro entre a exterioridade e a interioridade.

A elaboração psíquica do idoso deve ser considerada, observando-se o decurso total de sua vida. Py (2004, p.125-6) afirma que “é na história inteira de cada um que são engendrados os conteúdos apavorantes ou tranquilizadores presentes no envelhecimento.” Assim, a velhice é vivenciada de acordo com o que o indivíduo construiu durante toda a sua história de vida. Conforme nos afirma Messy (1999, p.22), “Envelhecemos como vivemos, nem melhor, nem pior.”

3 TRABALHO

O trabalho é objeto de discussão no meio da comunidade científica, apresentando variados e ambíguos significados. São apresentadas concepções diferentes sobre o trabalho, o lugar de trabalho e sobre as suas funções na sociedade e para os sujeitos.

Na atualidade, o contexto do trabalho está envolvido por alterações das mais diversas ordens, tais como globalização dos mercados, aumento da competitividade entre nações ou empresas, inovações tecnológicas, flexibilização das relações de trabalho, entre outras.

3.1 Trabalho: significados ao longo da história

Ao longo da história, foram conferidas ao trabalho diferentes significações. Segundo Albornoz (1986), apesar de ser considerado uma das formas elementares de ação humana, o seu conteúdo oscila. Para a autora, a palavra “trabalho”, na origem latina do substantivo *tripalium*, faz referência a um instrumento que era usado na agricultura, feito de três paus para rasgar e esfiapar o trigo, o milho e o linho. No entanto, na maioria dos dicionários esse termo significa “instrumento de tortura”, uma vez que também deriva do verbo *tripaliare*, que significa “torturar”.

Viegas (1989) ressalta que a palavra trabalho possui dois sentidos: um negativo e outro positivo. Associado a *labor*, termo de origem latina, tem relação com as atividades agrícolas, significando cultivar, fazer cultura:

Então, temos de um lado o sentido negativo, de tormento, de tortura mesmo, de imobilidade, de condenação. E, de outro lado, temos um sentido altamente positivo, que nos liga à palavra labor, lavra, elaboração, laborar, laborioso – um esforço laborioso. É uma palavra extremamente sugestiva e que nos convida a imagens de crescimento e não a imagens de degeneração ou exaustão. Temos então esses dois aspectos. (VIEGAS, 1989, p. 2).

Conforme Decca (1982), da Antiguidade até a Idade Moderna, o significado do termo trabalho esteve associado ao sofrimento, à tortura e à penalização. O termo trabalho, algumas vezes entendido como dor, tortura, suor do rosto, fadiga, é apresentado, outras vezes, por meio de um discurso de dignificação.

Na antiguidade, os gregos referiam-se ao trabalho como atividade de menor valor, praticamente o inverso do valor nas sociedades modernas. O trabalho era feito por escravos ou homens-não-livres, não sendo associado a valor ou virtude moral. O trabalho mecânico, que

era feito por escravos, era considerado como um obstáculo para o desenvolvimento da virtude. Naquela época, o trabalho não teria um valor em si mesmo, já que era considerado um meio para se alcançar determinado fim. O ócio era exaltado, pois o trabalho impedia as pessoas de possuírem virtudes, impedindo o homem de exercer as práticas superiores, como a política e a filosofia. A escravidão era considerada natural, pois acreditava-se que determinadas pessoas eram destinadas a fazer uso exclusivo da força do corpo e nunca estariam aptas à atividade intelectual (MIGEOTTE, 2005; BENDASSOLLI, 2006). Portanto, a escravidão nutria a baixa valorização do trabalho manual, fazendo com que as profissões artesanais fossem desprezadas pelos gregos. Conforme Albornoz (1986), a ideia de que o homem se constitui por meio de sua atividade prática, transformando o mundo e a si mesmo, é uma ideia moderna que não estava presente naquela época.

Na tradição católica, o trabalho é associado à noção de castigo, punição, maldição, pois o homem é punido, condenado ao trabalho, por ter cometido o pecado original. Segundo Albornoz (1986), a Bíblia atribui ao trabalho a característica de labuta penosa, para que o homem padeça de seus pecados. Adão é condenado à maldição: “comerás o pão com o suor de teu rosto.” (GN.3,19). No cristianismo, o trabalho era uma obrigação: dever-se-ia trabalhar somente o necessário para garantir a sobrevivência, sem perder de vista os valores que levam à graça divina. O trabalho também era útil para a caridade, para a saúde do corpo e da alma e para restaurar a pureza da mente, afastando os maus pensamentos ocasionados pela preguiça e pela ociosidade. Portanto, por ser o trabalho pertencente ao mundo terreno e não ao divino, ele era entendido como algo indigno por si mesmo.

Com a Reforma Protestante, na Idade Moderna, há uma transformação na significação do trabalho. O significado do trabalho passa por uma mudança e torna-se uma das atividades humanas mais valorizadas socialmente, justamente quando ocorre o nascimento do sistema capitalista de produção (BENDASSOLLI, 2006). A Reforma Protestante legitimou a obtenção da riqueza e do lucro, que eram condenados pela Igreja Católica. Assim, a acumulação de lucro, por meio do trabalho, que antes era visto como um castigo, passa a ser um sinal de salvação. Para Weber (1999, p.113), “o trabalho passa a constituir-se, antes de qualquer coisa, a própria finalidade da vida, sendo a falta da vontade de trabalhar considerada um sintoma da ausência do estado da graça.”

Com o protestantismo e com o puritanismo, além da mudança de valores com relação ao trabalho, há, também, uma aproximação entre o homem econômico e o homem moral. Assim, manter-se pelo trabalho tornou-se o principal modo de servir a Deus, sendo a ociosidade profundamente combatida. Trabalhar passou a ser a mais elevada atividade moral,

para estar no seleto grupo de eleitos à salvação. Segundo Bendassolli (2006), o ascetismo puritano imbuiu o espírito capitalista nos homens, incentivando-os ao trabalho, punindo a ociosidade, disciplinando os prazeres e o tempo, treinando a habilidade de postergação e de contribuição com a comunidade e com o desenvolvimento da própria vocação, modelando moralmente trabalhadores que se tornaram necessários à industrialização. Mas isso era, sobretudo, para o próprio capitalista, não para o trabalhador. Não era mais pecado ser rico. O capitalismo precisava de mão de obra, por isso dignificou o trabalho. (ARAÚJO, 2012).

No pensamento puritano, o trabalho passou a ocupar uma centralidade na vida do indivíduo. Contrariando o senso de suficiência e a forma comedida que ocorria na Antiguidade, na Idade Média e no Renascimento, há uma compulsão ao trabalho, uma vez que o ócio é um fardo carregado de culpa. Não há evidências de uma ontologia do trabalho na Antiguidade, na Idade Média e no Renascimento, já que ele “era concebido como um conjunto disperso de atividades reguladas pela comunidade e focadas na satisfação de necessidades básicas.” (BENDASSOLLI, 2006, p.85). O trabalho não era entendido como um conceito abstrato abrangente, da forma como ele veio a ser na modernidade industrial.

De acordo com Viegas (1989), o ato de trabalhar é movimento intrínseco para a condição de existência humana. Porém, o que levou a uma visão pejorativa do trabalho é a separação que o capitalismo fez entre o sujeito e o trabalho, que passou a ser visto como algo imposto, localizado fora do trabalhador. Na conferência “Trabalho e Vida”, a autora ressalta que o homem entra na humanidade pelo ato de trabalhar. Porém, ela afirma:

O que se assiste hoje é exatamente o contrário do que se vê no texto bíblico. Nesse texto, o que Deus, o Javé, fazia com Adão era incorporar, colocar dentro da sua condição de existência, intrínseca à sua existência, o ato do trabalho. E o que a sociedade civil, a sociedade de pura ficção faz é [capitalismo] separar o sujeito do trabalho, fazer com que ele e seu próprio trabalho sejam coisas distintas. E é exatamente nesse seccionamento que o trabalho se torna alguma coisa fora que incide sobre a pessoa, ou seja, uma canga, um instrumento de tortura, uma coisa alheia, uma coisa em que a pessoa não se encontra. Ou, em suma, um trabalho alienado, alienante. (VIEGAS, 1989, p.2).

Numa visão histórica, o discurso sobre o significado teórico do trabalho passou por diversas transformações. Portanto, quando se referem ao trabalho, os indivíduos não estão necessariamente falando do mesmo objeto.

3.2 Trabalho na atualidade

O trabalho ocupa um lugar de destaque na sociedade moderna. Sua centralidade na vida social e individual não pode ser ignorada. No entanto, ele está quase sempre submetido ao capital, que “é regido pelo imperativo do valor de troca em permanente expansão a que tudo o mais – desde as necessidades mais básicas e mais íntimas dos indivíduos até as variadas atividades produtivas materiais e culturais em que eles se envolvem – deve estar rigorosamente subordinado.” (Mészáros, 2000a, p.67).

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho passou por importantes mudanças, que afetaram não só a organização e as condições de trabalho, como também as relações trabalhistas. Segundo Harvey (1992), após grande recessão, o fordismo/taylorismo apresentou problemas com relação à queda da produtividade e lucratividade corporativas, dando início a um processo de transição, que se apoiou na flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo, ou seja, da acumulação flexível. Surgem, portanto, novas formas de organização da produção e da gestão da força de trabalho.

Nesse período, ocorreu a internacionalização do mercado, com o predomínio da lógica financeira sobre a lógica de produção, o que afetou não só o emprego e o processo de produção, como também o “conjunto da humanidade, exigindo, para esta sobreviver, algumas mudanças fundamentais na maneira pela qual o metabolismo social é controlado.” (MÉSZÁROS, 2000b, p.7).

Harvey (1992) ressalta a importância das tecnologias de ponta no processo de organização da produção, uma vez que elas possibilitam uma opção global pelas empresas multinacionais, o que facilitou o surgimento de unidades dispersas pelo planeta, provocando a transferência do capital corporativo para regiões de baixos salários. As inovações tecnológicas causam uma divisão brutal na força-de-trabalho, separando um pequeno grupo, altamente qualificado e valorizado, das massas pouco qualificadas, com péssimas condições de trabalho e/ou desemprego. Assim, essas mudanças demonstram uma reestruturação do mercado de trabalho, nos quais os regimes e contratos de trabalhos são mais flexíveis, como o trabalho temporário, parcial, subcontrato, ou seja, terceirizado, pois há um enfraquecimento dos sindicatos, aumento de mão de obra e redução do emprego regular. Para Antunes (2005, p.35), “há também, em escala mundial, uma ação destrutiva contra a força humana de trabalho, que tem enormes contingentes precarizados ou mesmo à margem do processo produtivo, elevando a intensidade dos níveis de desemprego estrutural.”

Apesar de não ser a perspectiva adotada neste trabalho, é importante ressaltar que, diante desse cenário, autores como Gorz (1982) e Offe (1989) defendem o fim da centralidade do trabalho, uma vez que ele teria deixado de ser categoria central na análise da realidade social. Para Gorz (1982), a classe operária desapareceria devido à crise do sistema de produção e à redução de emprego. Resumidamente, na tese desenvolvida por Gorz (1982), haveria uma substituição crescente e contínua da classe operária pela *não-classe-de-não-trabalhadores*, que seria formada pelas pessoas excluídas do mercado formal de trabalho assalariado, ou seja, os desempregados, os trabalhadores em tempo parcial e temporários devido ao processo de automação e às novas tecnologias da informação. Assim, a *não-classe-de-não-trabalhadores*, diferentemente da classe operária tradicional, não mais teria o emprego como uma garantia, mas como uma atividade provisória, acidental e contingente (cf. Gorz, 1982, p. 89). O trabalho perde a sua centralidade ao transformar-se em um “espaço de relações estruturalmente despolitizadas.” (GORZ, 1982, p. 87).

Segundo Offe (1989), para o conceito de trabalho ser teoricamente relevante, é necessário haver homogeneidade entre as diferentes atividades concretas de produção, o que, para o autor, foi rompido com as transformações do mundo do trabalho, devido ao crescimento do setor de serviços, que é constituído por uma racionalidade específica e distinta do setor industrial, que faz gerar uma diferenciação interna da coletividade dos trabalhadores. Assim, Gorz (1982) e Offe (1989) identificam a crise do emprego formal como a crise do trabalho. A redução do emprego formal torna o trabalhador mais frágil na relação capital-trabalho, mas não faz desaparecer a classe trabalhadora.

Em contraposição a essa perspectiva, Antunes (2002) reforça, na contemporaneidade, o trabalho como categoria fundante do ser social. Ele ressalta que o trabalho está se transformando juntamente com o capitalismo em todo o mundo e que essas mudanças tornaram o trabalho diferente. As transformações em curso no mundo do trabalho afetaram a classe trabalhadora, tornando-a mais heterogênea, fragmentada e complexificada. Dessa forma, a diminuição ou o fim do emprego não corresponde ao fim do trabalho, posto que este permanece como categorial fundamental para compreender a sociedade contemporânea.

A realidade exigida dos trabalhadores nos moldes do capitalismo, conforme já apontava Marx (1996), é baseada na extração da mais-valia e na exploração de sua força de trabalho e não propiciam ao trabalhador, muitas vezes, realizar atividades que promovam se reconhecerem em sua concretização. De maneira geral, há uma remuneração baixa pelas atividades desempenhadas e um controle rígido do trabalho pelas organizações.

É importante lembrar que, na maioria das vezes, o trabalho do professor universitário possibilita a criação, a satisfação e traz reconhecimento, sendo diferente do trabalho precarizado, mal remunerado, repetitivo e sem sentido. Sacristán (2006) ressalta que o trabalho docente é aberto e indeterminado. Pode ser considerada uma profissão criativa que permite ao sujeito se expressar, uma vez que o docente não vivencia situações únicas. Por vezes elas são incertas, conflitivas e exigem diversas formas de abordagem que podem ser consideradas corretas. “A autonomia do professor é um fato reconhecido como dado observável, seja qual for o grau ou tipo de controle exterior em relação à sua atuação.” (SACRISTÁN, 2006, p.174).

3.3 Trabalho: categoria trans-histórica

Segundo Lima (2002), podemos compreender o trabalho de forma trans-histórica, insuperável em todos os modos de produção que já existiram, existem e que existirão. É possível também analisar o trabalho nas suas formas historicamente localizadas (como fizemos anteriormente), compreendendo como ele se configura nas sociedades humanas. Considerando que qualquer atividade humana é trabalho e que o homem sempre trabalhou, podemos inferir que o trabalho é importante na constituição da identidade dos indivíduos, constituindo-se o ponto de partida no processo de auto-construção.

No sentido genérico do trabalho, como categoria insuperável e trans-histórica, Lima (2002, p.1) ressalta que é por meio dele que o sujeito dá sentido a sua vida, uma vez que “sua finalidade é auto-construção humana, a produção do homem pelo homem, pois o homem é o único ser que cria a si próprio, que se auto-constrói, sendo o trabalho uma categoria central nesse processo de auto-constução.”

Segundo Marx em *O Capital* (1996, p. 172), o trabalho “[...] é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza e, portanto, de manter a vida humana.” Acrescenta ainda que, “o trabalho é um processo entre o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação media, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza.” (MARX, 1996, p. 297). Assim, do intercâmbio do homem com a natureza, surge o ser social.

Com base em Marx, Lukács (1979) destaca o trabalho como categoria fundante da gênese humana, o início da socialização, a partir do qual o trabalho ocupa posição privilegiada de mediador na relação recíproca entre homem e natureza. Para ele, “o trabalho é, antes de mais nada, em termos genéticos, o ponto de partida da humanização do homem, do

refinamento de suas faculdades, processo do qual não se deve esquecer o domínio sobre si mesmo.” (LUKÁCS 1979, p.87). É essencial ressaltar a premissa da conceituação de trabalho humano – a intencionalidade – que o diferencia do trabalho animal.

O trabalho “possibilita o salto ontológico das formas pré-humanas para o ser social. Ele está no centro do processo de humanização do homem.” Portanto, para o autor, por meio do trabalho, o ser social cria e recria suas próprias condições de reprodução, garantindo a sua existência na produção e reprodução de sua vida em sociedade. O autor também ressalta que existe a dimensão teleológica no trabalho, já que ele é resultado de uma prévia ideação (ANTUNES, 2005, p. 136). De acordo com Lima (2002), o homem, quando efetua a transformação da forma da matéria, está realizando a sua subjetividade na materialidade objetiva, isto é, a subjetividade é realizada na objetividade.

Portanto, segundo Lima (2002), sendo o trabalho a forma de intercâmbio entre o homem e a natureza, ele é condição e necessidade natural para a existência do ser humano. Por meio dele, o indivíduo age no ambiente sociocultural, sendo base da relação social. Dessa forma, o que caracteriza o trabalho como atividade especificamente humana, ou seja, como um processo de autorrealização da humanidade, é o avanço do agir consciente sobre o instintivo, espaço em que o trabalho configura-se como referencial ontológico fundante da práxis social (ANTUNES, 2005). Para Castel (1998), o trabalho é o principal vetor da integração e da coesão social, sendo a identidade e a realização pessoal advindas, em grande parte, do reconhecimento social vinculado ao trabalho.

Do ponto de vista psíquico, Araújo (2010) afirma que o trabalho é uma das maneiras de pôr em marcha a dinâmica pulsional ou transferir suas energias. Por isso, o trabalho não se confunde com a penosa atividade criada pelo capitalismo. O trabalho é uma fonte de realização que tem um custo, pois é o encontro com a alteridade, com a angústia e a morte. Ele é toda atividade humana transformadora, que se institui na relação universal entre o homem, a natureza e a cultura, meio de nossa inserção no mundo social.

O autor afirma que a constituição do sujeito ou os processos identitários se conformam na articulação entre a experiência temporal e o trabalho. O exercício da atividade dá o sentimento de tempo, pois move afetivamente os sujeitos no presente, e os conecta a um horizonte (futuro) e a uma história (passado), uma vez que é no curso do tempo que percorrem os desejos, sonhos e projetos que só se concretizam por meio do trabalho, que é uma atividade especificamente humana.

4 A UNIVERSIDADE NO BRASIL: um breve histórico

Apresentamos um breve histórico sobre a universidade no Brasil, uma vez que é também no contexto universitário que se criou e vem-se desenvolvendo a história da Universidade Federal de Viçosa. Essa apresentação torna-se necessária, pois foi no desenrolar dessa trajetória que os nossos entrevistados organizaram seu cotidiano de trabalho.

Segundo Durham (2005), a criação das primeiras universidades no Brasil foi tardia. Na América hispânica, as universidades católicas foram criadas no início da colonização, no século XVI. O Brasil constitui uma exceção na América Latina, já que não teve universidades nem outras instituições de ensino superior durante o período colonial. A Coroa portuguesa tinha como política impedir a formação de intelectuais nas colônias, centralizando a formação de nível superior nas universidades da metrópole (Coimbra e Évora).

Apenas em 1808, no século XIX, com a transferência da Coroa portuguesa para o Brasil é que a história do ensino superior teve início no país. Foram criadas as cadeiras de anatomia e cirurgia no Rio de Janeiro e de cirurgia na Bahia. Tais cátedras ou cadeiras foram posteriormente agregadas, formando faculdades e escolas, que podem ser consideradas como o marco inicial das atuais Faculdades de Medicina da Universidade Federal do Rio de Janeiro e da Faculdade de Medicina da Bahia. Também foi criada a Academia de Guarda Marinha no Rio de Janeiro. Em 1810, cria-se a Academia Real Militar (atual Escola Nacional de Engenharia da UFRJ). A criação das cadeiras no âmbito do que se pode chamar de ensino superior era marcada pela preocupação pragmática de defender a colônia, formar profissionais necessários para atender ao aparelho do Estado e às necessidades da Corte na colônia (FÁVERO, 2006; MENDONÇA, 2000).

As cátedras ou cadeiras surgiram como um cargo público e eram preenchidas por nomeação do governo. Nessa época, apesar de independentes, houve uma associação entre o poder judiciário e o magistério. Assim como os juízes gozavam de perpetuidade, a cátedra, também, assumiu essa característica de vitaliciedade (FÁVERO, 1992).

É importante ressaltar o caráter laico e estatal dessas instituições de ensino que foram criadas e mantidas pela Corte portuguesa. A Coroa manteve o monopólio do ensino superior, não cedendo à pressão da Igreja para criação de estabelecimentos de ensino católicos, como tinha ocorrido nas colônias da Espanha, caracterizando um desenvolvimento diverso dos demais países da América Latina. Portanto, o sistema expandiu-se lentamente e, até 1889, não havia mais de 24 escolas profissionais (TEXEIRA apud MENDONÇA, 2000).

Com a Proclamação da República, a nova Constituição descentralizou o ensino

superior, permitindo o surgimento de novas instituições tanto na esfera do poder público (estaduais e municipais), como na da iniciativa privada. Essa época marca a diversificação do sistema de ensino brasileiro, que pela primeira vez permitiu a criação de estabelecimentos confessionais (católicos) no país. Surgiram, entre os anos de 1889 e 1918, 56 novas escolas superiores, a maioria da rede privada (DURHAM, 2005).

A década de 1920 foi marcada por significativas discussões sobre a educação brasileira, lideradas pela Associação Brasileira de Educação (ABE). No Rio de Janeiro, a partir da agregação das Faculdades de Medicina e Direito e da Escola politécnica, foi criada a primeira universidade, a Universidade do Rio de Janeiro. Em 1927, por iniciativa do governo do estado, foi criada a Universidade de Minas Gerais. A origem da Universidade Federal de Viçosa se dá em 1922, com a fundação da Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV), criada pelo Decreto 6.053, de 30 de março de 1922, do então Presidente do Estado de Minas Gerais, Arthur da Silva Bernardes – época marcada por um grande movimento de modernização do país. Ao lado da urbanização e das transformações econômicas decorrentes da industrialização, houve um conjunto de movimentos culturais, sociais e políticos, que repercutiram nas décadas seguintes (FÁVERO, 2006).

Segundo Fávero (2006), a instituição da Universidade do Rio de Janeiro (URJ) reacendeu e intensificou o debate sobre as funções que caberiam às universidades brasileiras, sobre a autonomia universitária. Também se discutia se o modelo deveria ser único ou se cada unidade poderia ser organizada conforme suas peculiaridades.

Em relação à função da universidade, Mendonça (2000) relata que havia duas posições: a do grupo conservador liderado pelos católicos, que defendia a instalação de uma escola normal superior para formar professores para o ensino secundário e normal, e a do grupo renovador, constituído basicamente por professores egressos da Escola Politécnica e que defendia a criação de uma universidade com foco no desenvolvimento da pesquisa científica necessário para o progresso técnico e científico. Em 1931, houve uma reforma no ensino (Reforma Campos), que não foi catalisadora dos grupos envolvidos com a discussão sobre a questão da universidade.

Como ressalta Durham (2005), fica evidente o caráter conservador da reforma do ensino superior quanto à organização das novas universidades, consistindo, em parte, numa confederação de escolas, ou seja, simplesmente na união de estabelecimentos preexistentes que buscavam preservar a sua autonomia anterior. Os cursos eram separados e organizados de acordo com a carreira, estando cada qual sob a responsabilidade de uma faculdade. A estrutura acadêmica tinha como base a figura do catedrático vitalício. A organização acadêmica, em

cada unidade, dava-se pela congregação de catedráticos, que gozavam de autonomia para nomear como também para demitir seus assistentes.

Nesse contexto, em 1932, foi lançado o Manifesto ao Povo e ao Governo, pelos Pioneiros da Educação Nova, que compunham a Associação Brasileira de Educação, cuja concepção de universidade era concebida numa tríplice função de “criadora de ciências (investigação), docente ou transmissora de conhecimentos (ciência feita) e de vulgarizadora ou popularizadora, pelas instituições de extensão universitária, das ciências e das artes.” (AZEVEDO apud MENDONÇA, 2000, p.138).

Nos anos de 1930, entretanto, emergiu uma política de centralização do Estado em diversos setores da sociedade, inclusive na educação. Há cada vez mais uma centralização do poder que se desloca do âmbito local e regional para o central. Nesse contexto, em 1931, o Governo Provisório cria o Ministério da Educação e Saúde Pública. Em 1935, há uma reestruturação do Ministério e, também, é reorganizada a Universidade do Rio de Janeiro que, em 1937, foi transformada em Universidade do Brasil, a primeira universidade instituída e dirigida pela União. Essa universidade é instituída como um modelo que deveria obrigatoriamente ser seguido pelas demais universidades. A reforma educacional previa a regulamentação de todo ensino superior, um controle burocrático pela normatização e supervisão de todo o sistema (MENDONÇA, 2000).

As unidades universitárias deveriam ter o quadro de pessoal (magistério) formado por professores catedráticos, auxiliares de ensino e livre-docentes. No que concerne ao regime de cátedras, o Estatuto das Universidades Brasileiras, a partir de 1931, previa que para o provimento do cargo era necessário o concurso público de títulos, mas também existia a possibilidade de nomeação sem concurso para um profissional insigne. Para o provimento de vaga de uma cadeira, era preciso que um professor catedrático indicasse dois nomes para participar do concurso de títulos e provas. Esses nomes eram levados a uma comissão de cinco membros, que deveriam ter um conhecimento aprofundado da disciplina do concurso. Essa comissão era formada por dois professores catedráticos indicados pela congregação e três professores catedráticos sugeridos pelo Conselho técnico Administrativo (FÁVERO, 1992).

Segundo Fávero (1992), a primeira nomeação para catedrático tinha validade de dez anos. Vencido esse prazo, o estatuto admitia novo concurso. Caso o professor catedrático concorresse novamente ao cargo, o concurso seria apenas de títulos, podendo ser disputado apenas por professores catedráticos e livre-docente da cadeira, com pelo menos cinco anos no exercício do magistério. Se fosse reconduzido, o professor catedrático passava a ter as

garantias de vitaliciedade. Já os professores auxiliares (chefes de clínicas, laboratórios, assistentes, auxiliares de ensino) eram escolhidos pelo catedrático e, após dois anos de nomeação, deveriam prestar concurso para livre-docente. Caso não fizessem ou não fossem aprovados no concurso, perderiam o cargo e só poderiam voltar ao magistério após a obtenção do título de livre-docente.

Nas Constituições de 1934 e 1946, conforme ressalta Fávero (1992), a ideia de cátedra existente no Estatuto das Universidades Brasileiras foi reforçada. São pontos considerados importantes estabelecidos por essas constituições: o de provimento das cátedras por concurso de provas e títulos, o de garantia de liberdade de ensino e o de vitaliciedade da cátedra. Já a Constituição de 1937 não faz menção à cátedra. No Estado Novo, o governo assume o controle das iniciativas no campo cultural, não sendo possível pensar na liberdade de cátedras.

Em linhas gerais, o sistema universitário surge de forma lenta e marcado por uma disputa hegemônica entre as elites conservadoras e o grupo de educadores renovadores. O quadro de professores catedráticos pouco se alterava, garantindo a estrutura do poder vigente.

No período governado por Vargas, até 1945, o sistema de ensino superior se expandiu lentamente, não chegando a ser efetivada a autonomia administrativa, financeira, didática e disciplinar concedida à universidade (FÁVERO, 2006).

Segundo Mendonça (2000), no período pós-guerra, de 1945 a 1964, devido ao impacto da ideologia populista do governo, houve uma expansão do ensino superior no Brasil. Nesse contexto, cresce o número de universidades existentes no país, passando de cinco (5), em 1945, para 37, em 1964, ocorrendo, também, um aumento das instituições isoladas de ensino superior – de 293 para 564.

A criação dessas universidades era uma reivindicação dos estados. A criação se dava por meio da encampação ou agregação de instituições já existentes, que muitas vezes eram privadas. Era comum, nessa época, a criação de escolas superiores pelas elites e, posteriormente, pelo governo central, por meio de solicitação da integração de diversas escolas como uma nova universidade, assim como a federalização. Grande parte das atuais universidades federais tem sua origem nesse processo. Apesar desse crescimento do sistema de ensino, ele foi incapaz de absorver toda a demanda por ensino superior, invocando novas reformas. Esse modelo de universidade estava preso a um ensino tradicional, que não refletia as reivindicações do grupo de intelectuais da década de 1920 e 1930 (DURHAM, 2005).

Durham (2005) ressalta ainda que se no período de 1931 a 1945 as pressões por reformas eram marcadas pelas disputas entre as elites católicas e laicas, nesse novo contexto, a partir de 1950, entram em cena novos grupos, o movimento estudantil e a comunidade

científica. O movimento estudantil reivindicava uma reforma que democratizasse o acesso e a gestão da universidade, contestando os governos estabelecidos. Assim, os estudantes e a comunidade científica, assim como intelectuais de esquerda, defendiam uma reforma ampla de todo o sistema educacional. Eles reivindicavam a expansão das universidades públicas e gratuitas e a associação entre ensino e pesquisa, indo fortemente de encontro aos interesses do setor privado e das escolas superiores autônomas tradicionais. É importante ressaltar que a organização do movimento estudantil e o fortalecimento da União Nacional dos Estudantes não se constituíram à revelia do Estado, mas nem por isso ocorreu uma domesticação do movimento.

Diante das controvérsias entre as duas tendências de modernização e conservadorismo do ensino superior, a comunidade científica, para ampliar suas condições de trabalho, buscando um desenvolvimento científico sólido e autônomo, cria, em 1951, o Conselho Nacional de Pesquisa (CNPq), com o objetivo específico de promover a pesquisa científica e tecnológica no Brasil. No mesmo ano, também, foi instituída a Campanha de Aperfeiçoamento do Pessoal de Nível Superior (CAPES), que investia na formação dos quadros universitários por meio de concessão de bolsas no Brasil e no exterior.

Apesar das tentativas de modernização da universidade, em 1961, após longa tramitação, é aprovada a reforma (Lei de Diretrizes e Bases – LDB) que expressava resistência à mudança, preservando o sistema já existente. De acordo com Durham (2005), a lei e suas complementações mantêm o *status quo*. O Conselho Federal de Educação, criado pela lei de diretrizes e bases, assume a direção da política oficial do ensino superior e estabelece mecanismos de controle de expansão do ensino superior e do conteúdo do ensino.

Segundo Fávero (1992), a LDB de 1961 parece trazer a figura do catedrático menos precisa, porém não menos atuante ou com menor prestígio e poder. Houve discussões sobre a obrigação de existência ou não de cátedras em todas as instituições de ensino superior. Dessa forma, permaneceu a necessidade de existir o catedrático nos estabelecimentos federais de ensino superior, uma vez que somente eles poderiam ser diretores. As escolas estaduais, municipais e particulares poderiam escolher como organizar o quadro de professores. A discussão sobre a organização das universidades por cátedras ou departamentos já havia aparecido, anteriormente, em 1945.

A Reforma Universitária de 1968 acabou com a cátedra vitalícia, que foi substituída pela carreira docente, cujo acesso passou a se dar por meio de concurso de provas e títulos. Os professores catedráticos passaram a ser titulares, equivalendo ao último estágio da carreira. A organização interna das universidades passa a ser feita por departamentos básicos por área de

conhecimentos, e as decisões acadêmicas passam a ser de todos os membros do departamento. O regime de trabalho nas universidades passa para o denominado “tempo integral”, e a remuneração dos professores foi dobrada, já que incluía agora o tempo da pesquisa (FÁVERO, 1992; DURHAM, 2005).

Com o golpe militar de 1964, o quadro político foi inteiramente alterado. Segundo Durham (2005), o movimento estudantil se reestrutura como resistência ao regime, em defesa da universidade pública, com manifestações de repúdio ao governo. Nesse contexto, ocorreram intervenções nas universidades públicas, e professores foram afastados por serem considerados aliados dos estudantes. Em 1968, o governo militar, em ato de repressão, desfaz o movimento estudantil, prende, tortura e persegue as lideranças e professores nele envolvidos.

Após a repressão do movimento estudantil, o governo promoveu uma grande reforma do ensino superior, que em muito incorporou as reivindicações feitas pelo movimento, uma vez que, antes de 1964, já se debatia a necessidade de reformulação e modernização do ensino superior no país, cabendo ressaltar as experiências da Universidade de Brasília e da Universidade de São Paulo. A reforma foi conduzida no sentido de organizar todo o sistema de ensino federal em universidade, tendo como foco medidas de modernização. À universidade caberia a função de ensino, pesquisa e extensão, sendo ensino e a pesquisa elementos considerados indissolúveis (MENDONÇA, 2000; DURHAM, 2005).

As universidades federais, na década de 1970, gozaram de uma prosperidade econômica jamais vista, e o ensino superior universitário e não universitário ampliou-se significativamente, tanto no setor público como no privado. Dessa forma, houve uma massificação do ensino com a multiplicação de escolas isoladas, criando um sistema dual formado por universidades, principalmente públicas e escolas isoladas, que se diferenciavam pela qualidade do ensino. No final dessa década, o sistema de ensino superior tinha ampliado o número de matrículas, porém sem a preocupação com os valores acadêmicos, uma vez que a ampliação ocorreu sem uma exigência de qualificação acadêmica dos docentes (DURHAM, 2005).

Nesse contexto, as instituições (CNPq e a CAPES) já haviam sido criadas na década de 1950, tendo como função a formação de pesquisadores. Elas foram reorganizadas e fortalecidas, o que possibilitou instituir um programa de apoio à pesquisa universitária no Brasil, uma vez que não havia um número suficiente de docentes qualificados para atender à demanda das instituições de ensino. No entanto, esse sistema constitui-se de forma paralela à universidade. Ele mantinha uma relação direta entre pesquisadores e agências de fomento. O

sistema se legitimou com base na qualidade da produção científica e na competência dos pesquisadores (MENDONÇA, 2000; DURHAM, 2005).

Mas os efeitos causados pela repressão militar sobre as universidades deixaram marcas que deslegitimaram o regime e a reforma de 1968. Apesar de a reforma incluir medidas de efetiva democratização interna e participação de docentes e estudantes na gestão, houve paralelamente repressão e cassação das lideranças acadêmicas, como também pressões e manipulação na escolha dos dirigentes das universidades, para garantir na gestão simpatizantes do regime, o que abriu caminho para ingerência e alijou boa parte da liderança intelectual da universidade (DURHAM, 2005).

O processo de redemocratização na década de 1980, segundo Durham (2005), foi marcado por crise e transição. Foi um período de estagnação para o ensino superior, não somente por questões econômicas, mas também por problemas no ensino básico e médio, que apresentavam altos índices de repetência e evasão, provocando a escassez de candidatos ao ensino superior. Houve uma reorganização do setor privado, que promoveu fusões e incorporações de estabelecimentos, para se transformarem em universidades, a fim de adquirir autonomia e controle sobre a criação e extinção de cursos.

Nesse contexto de redemocratização, foi retomada a discussão sobre os rumos da universidade, principalmente pelos docentes universitários que haviam sido marginalizados e que contestavam o regime autoritário. Eles se organizaram em entidades representativas que, na década de 1980, multiplicaram-se e articularam-se em uma associação nacional, a ANDES, que se iniciou como associação, passando posteriormente a sindicato. Mesmo estando atravessado por questões corporativas, havia, no movimento docente, a preocupação sobre o papel da universidade na democratização do país. O movimento tinha como bandeira a autonomia e a democratização da universidade, buscando ampliar a participação e a representação dos docentes e estudantes na sua gestão. Adotando-se um viés de contestação, construiu-se uma aliança com a comunidade de esquerda da universidade e também com a sociedade civil. O movimento se legitimou por defender os valores acadêmicos, respaldando-se na competência científica de suas lideranças, e recebeu o apoio estudantil (DURHAM, 2005).

De acordo com Durham (2005), a escolha dos dirigentes das universidades federais sempre foi subordinada ao MEC, estando, assim, atravessada por questões políticas e por interesses locais, o que abalava a autonomia administrativa e acadêmica das universidades. Esse fato incentivou o movimento a lutar pelas eleições diretas tripartidas, que dava aos docentes, funcionários e alunos o direito a voto, como tentativa de romper com os

mecanismos tradicionais. Esse foi um período conturbado, com enfrentamento de sucessivas greves, que, com frequência, desorganizava toda a estrutura de ensino. A vertente sindical do movimento dedicou-se sobre tudo aos problemas internos da universidade, como carreira, remuneração, recursos públicos, gestão.

Diante desses fatos, começa a se organizar um novo grupo de pesquisadores universitários, que contestava a posição da ANDES e se interessava pela análise do sistema de ensino superior. O grupo discutia autonomia e avaliação, diante da mudança de papel do Estado de executor para regulador e avaliador. A autonomia, também, foi ponto de discussão da ANDES, mas o foco eram as eleições diretas para a direção na universidade. Nesse novo grupo, a autonomia era discutida, visando à descentralização da responsabilidade administrativa, associada ao controle do poder público, por meio de mecanismos de avaliação, ou seja, os recursos investidos nas universidades estariam associados a critérios de desempenho das instituições relativos ao cumprimento das funções de ensino e pesquisa (DURHAM, 2005).

Em 1995, início do governo de Fernando Henrique Cardoso, houve a abertura de inúmeras escolas privadas com nível de qualidade baixíssimo. Houve a mercantilização do ensino superior e, a educação se tornou empresa. Ocorreu uma queda de qualidade do ensino superior, principalmente em relação às instituições privadas. Esse período, foi marcado por mudanças significativas nas políticas econômicas e sociais, foram conduzidas reformas importantes no sistema de ensino, com a aprovação da nova Lei de Diretrizes e Bases. Entre as exigências da lei, podemos destacar a associação entre ensino e pesquisa, com produção comprovada – inclusive para o setor privado – como condição para credenciamento de curso. Passou-se a exigir a qualificação mínima do corpo docente, com um quadro formado por pelo menos um terço de mestres e doutores, com dedicação integral, para que se implantasse a pesquisa. A lei também exigiu a renovação periódica do reconhecimento dos cursos, com o objetivo de comprovar qualidade mínima. Reconhecendo a heterogeneidade do sistema, foram criados, por decreto presidencial, os centros universitários, dos quais não se exigia pesquisa, mas um ensino de excelência. Buscou-se, assim, um sistema mais flexível com autonomia na criação de cursos e currículo, mas contando com mecanismos de controle de qualidade do ensino, como comissões de avaliações dos cursos e instituição do exame nacional de cursos (Provão). No entanto, a avaliação institucional foi ignorada (DURHAM, 2005).

A qualificação do corpo docente, que de imediato pareceu um obstáculo a ser superado pelas instituições do setor privado, segundo Durham, (2005), ocorreu com certa facilidade. Houve uma forte migração dos doutores aposentados das escolas públicas para as privadas,

nos anos de 1990. Uma vez que a Constituição de 1988 permitiu a aposentadoria integral aos docentes, em todos os níveis de ensino, após 25 anos de exercício, se mulher, e 30 anos, se homem. Esse fato levou os docentes experientes das universidades públicas se aposentarem e terem um novo emprego nas universidades privadas, poupando assim essas instituições do ônus para qualificar seu pessoal, fato que pode ter-se agravado não só pelo incentivo à aposentadoria, mas também porque houve congelamento de salários, cortes de verbas para pesquisa e redirecionamento do financiamento público, época crítica para as universidades públicas. As instituições privadas utilizaram de subterfúgios para driblar as exigências legais para criação de novos cursos, uma vez que encontravam dificuldades em relação às pesquisas. Criaram, então, suas próprias revistas e estabeleceram grupos de pesquisa com o intuito de comprovar as atividades científicas, porém sua manutenção dependia inteiramente das estratégias financeiras dos mantenedores. Esse tipo de iniciativa pode ser problemático nas instituições lucrativas por limitar a autonomia acadêmica, o que não ocorre nas instituições não lucrativas que possibilitam algum grau de liberdade acadêmica (DURHAM, 2005).

Durham (2005) ressalta que, nesse período, foi menor a expansão de instituições públicas que atendessem à demanda crescente de educação no ensino superior, assim como também não ocorreu uma reforma administrativa do ensino público, prevalecendo a ausência de autonomia administrativa e financeira. A absorção dessa demanda, em um contexto internacional marcado pela mundialização econômica e pelas políticas neoliberais, ficou a cargo do ensino privado, que expandiu de forma significativa, uma vez que é uma atividade muito lucrativa. A autora destaca outros pontos críticos dessa reforma, entre os quais a permanência da rigidez e da centralização no uso dos recursos. Apesar de a Constituição de 1988 garantir às universidades a autonomia didática, científica, administrativa e financeira, por outro lado, houve limitação dessa autonomia devido às regras do funcionalismo público referentes à admissão, à demissão (que por vezes impedem a busca por profissionais mais talentosos), à remuneração e aos controles orçamentários do governo.

Mancebo, Vale e Martins (2015) ressaltam que no início do governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, em 1995, a oferta de matrículas na educação superior em instituições públicas era de 39,8%, enquanto que nas privadas era de 60,2%. No término de seu mandato, em 2002, a privatização havia se intensificado, chegando a uma oferta de 69,2% matrículas. Esse processo permaneceu no governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Em 2010, no final do segundo mandato do presidente Lula, o crescimento da rede privada chegou a 74,2% de matrículas. As autoras salientam que os governos municipais, estaduais e especialmente a União oferecem diversos subsídios e facilidades ao ensino privado,

principalmente por meio de isenções de impostos e financiamento estudantil, tais como o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) e o Programa Universidade para Todos (PROUNI).

O crescimento do setor privado sobre o público vem ocorrendo desde os tempos da ditadura civil-militar (1964-1984), uma vez que o contexto político daquele período requereu ajustes na educação superior. No final da ditadura, as matrículas privadas já eram superiores às oferecidas nas instituições de ensino superior públicas. Entretanto, é importante destacar os fatores que influenciam a expansão do setor privado no contexto da política atual, que são a diluição das fronteiras entre o público e o privado, a partir da reforma gerencialista do Estado brasileiro, a incorporação de pequenas instituições pelas grandes e o financiamento e a internacionalização da educação superior (MANCEBO, VALE e MARTINS, 2015).

A expansão do setor público de educação superior, entre 1995 e 2010, é da ordem de 134,5%. A expansão da rede federal de educação superior se deu principalmente no governo Lula, por meio do programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI –, criado pelo decreto presidencial n. 6.096, de 24 de abril de 2007. O REUNI tinha os objetivos de aumentar o número de estudantes de graduação nas universidades, melhorar a relação do número de estudantes por professor, diversificar as modalidades dos cursos de graduação, flexibilizando os currículos e oferecendo cursos a distância de curta duração, e aumentar a taxa de conclusão dos cursos de graduação (MANCEBO, VALE e MARTINS, 2015).

As análises preliminares desse processo de expansão, segundo Mancebo, Vale e Martins (2015), apresentam algumas insatisfações, que foram evidenciadas em uma das maiores greves de docentes, em 2012. Segundo as autoras, em 2012, os docentes paralisaram as atividades em mais de cinquenta instituições de ensino federais para reivindicar a melhoria das condições de trabalho e mudanças na carreira. O programa REUNI também foi criticado em razão do aumento do número de estudantes sem que houvesse aumentado o quadro de professores e técnicos, o que levou a sobrecarga do quadro efetivo. Também foram debatidas questões relativas aos recursos destinados para a estrutura física das instituições, que não eram suficientes para a expansão necessária para garantir qualidade das atividades acadêmicas.

A expansão da educação superior e sua privatização ocorreram com o objetivo de atender às mudanças contemporâneas ocorridas na produção e valorização do capital. A reestruturação produtiva, iniciada no Brasil a partir da década de 1980, foi impulsionada com a reforma gerencialista do Estado brasileiro, em 1995, mantendo-se em curso até os dias

atuais. Assim, a partir de 1990, houve uma reestruturação da educação superior, que levou as instituições públicas a adotarem um modelo de gestão gerencial, a diversificarem as formas de financiamento e os instrumentos de avaliação institucional, como políticas de eficiência, de produtividade e de resultados prescritos. O Governo Federal entrelaça a gestão gerencial, o financiamento e avaliação institucional, forçando as instituições de ensino a se enquadrarem nessa política (MANCEBO, VALE e MARTINS, 2015).

Nesse contexto, o sistema de educação superior no país tem-se constituído de uma forma muito complexa e diversificada, sofrendo alterações motivadas por diversos fatores.

Segundo Santos (1994), no texto “Da ideia da universidade à universidade de ideias”, a universidade, sobretudo nos países centrais, tem-se encontrado em uma situação complexa, submetendo-se, por um lado, cada vez mais às exigências da sociedade e, por outro, sofrendo restrições nas políticas de financiamentos das suas atividades por parte do Estado. O autor analisou, nesse trabalho, as crises pelas quais a universidade passava na década de 1990 – e que ainda vem enfrentando nos dias atuais. Para Santos, a universidade estava diante de três crises: a de hegemonia, a de legitimidade e a institucional.

De forma sintética, a crise de hegemonia foi consequência das contradições entre as funções tradicionais da universidade e as que lhe foram sendo atribuídas ao longo do século XX. A universidade, desde a Idade Média, buscou a produção de alta cultura, conhecimento crítico, científico e humanístico para a formação das elites. Por outro lado, devido às exigências de mão de obra qualificada em razão do capitalismo, houve demanda de produção de padrões culturais médios e de conhecimentos instrumentais. A universidade encontrou dificuldades em satisfazer essas demandas contraditórias, o que levou o Estado e os agentes econômicos a buscar alternativas fora para alcançar esses objetivos. Assim, a universidade entra em uma crise de hegemonia ao deixar de ser a única instituição no ensino superior na produção de pesquisa. A crise de legitimidade foi provocada pelo fato de a universidade deixar de ter consenso em relação à hierarquização dos saberes especializados, fazendo colidir os interesses científicos com os interesses em fortalecer a competitividade. Essa crise também se deu em razão das exigências sociais e políticas de democratização da universidade. Por fim, a crise institucional resultou da contradição entre a reivindicação de autonomia, que definisse valores e objetivos da universidade, em contraposição à pressão em submeter a instituição a critérios de eficácia e produtividade de natureza empresarial (SANTOS, 1994).

Em estudo posterior, “A Universidade no Século XXI: para uma reforma democrática e emancipatória da universidade”, Santos (2004), relata que, apesar de as três crises estarem interligadas, devendo ser enfrentadas conjuntamente, a crise institucional vem monopolizando

as propostas de reformas. Isso se deve ao fato de a crise institucional ser o ponto mais frágil da universidade pública, uma vez que a autonomia científica e pedagógica da universidade tem dependência financeira do Estado, e esse reduziu o seu compromisso de forma geral com a educação. A crise institucional em grande parte das universidades foi gerada pela perda de prioridade do bem público (educação, saúde e previdência) nas políticas públicas, como também pela redução financeira e descapitalização das universidades.

No contexto neoliberal, o Banco Mundial, vê a educação como uma mercadoria que vem se transformando em um dos mais vibrantes mercados do século XXI, forçando as universidades públicas a uma mudança do atual paradigma de instituição social (comprometida com a sociedade e que busca responder às suas necessidades sociais e políticas) para o paradigma empresarial, balizado pela lógica do mercado. No entanto, para que ocorra essa mudança de paradigma, um dos principais pontos a ser mudado é o poder dos docentes, pois a liberdade acadêmica é percebida como um obstáculo para transformar a universidade em empresa. Dessa maneira, pode-se concluir que essas transformações e exigências contraditórias, que visam reduzir a responsabilidade social e a produzir conhecimento economicamente útil, têm desestabilizado a universidade. Há, porém, principalmente nos países periféricos e semiperiféricos, uma posição em defesa da manutenção do *status quo* e em recusa da globalização neoliberal (SANTOS, 2004).

Histórica e cotidianamente, a universidade pública é desafiada a oferecer ensino, pesquisa e extensão de qualidade. Assim, de forma sintética, apresentamos alguns pontos importantes para compreender a organização das universidades e as transformações pelas quais elas passaram ao longo do tempo.

Apresentaremos, a seguir, resumidamente a trajetória da Universidade Federal de Viçosa.

4.1 A Universidade Federal de Viçosa

A Universidade Federal de Viçosa - UFV originou-se da Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV). Na década de 20, em um momento em que o café se destacava como principal produto agroexportador do país, com o objetivo de instituir a educação superior de orientação agrícola, foi criada a Escola Superior de Agricultura e Veterinária, pelo Decreto 6.053, de 30 de março de 1922, do então Presidente do Estado de Minas Gerais, Artur da Silva Bernardes. Em 1927, iniciaram-se as atividades didáticas,

primeiramente com os Cursos Fundamental e Médio. Em 1928, foram iniciadas as atividades do Curso Superior em Agricultura e, em 1932, foi a vez do Curso Superior de Veterinária.

Em 1948, a ESAV foi transformada pelo Governo do Estado em Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), composta das Escolas Superiores de Agricultura, Veterinária, Ciências Domésticas, Escola de Especialização-Pós-Graduação e pelos Serviços de Experimentação e Pesquisa e de Extensão. Tendo adquirido renome em todo o país, a Universidade foi federalizada, em 15 de julho de 1969, com o nome de Universidade Federal de Viçosa (REIS, et al., 2014).

De acordo com o relatório de gestão (2013), até o ano de 1970, a UFV oferecia três cursos de graduação e oito de pós-graduação em nível de mestrado, contando com um total 236 alunos. Passou a oferecer o doutorado em 1972. Durante a década de 1970, a UFV expandiu, criando dezesseis cursos de graduação, sete de mestrado e quatro de doutorado, em várias áreas do conhecimento, contabilizando 4.152 discentes.

Já nas décadas de 1980 e de 1990, foram criados cinco cursos de graduação e sete programas de pós-graduação em nível de mestrado e cinco em nível de doutorado. De 2000 a 2005, a UFV teve nova expansão, com a criação de doze cursos de graduação, seis de pós-graduação em nível de mestrado e seis de doutorado.

Em 2006, com a política do governo federal de expansão do ensino superior, foi criado o Programa de Expansão I. Em 2007, foi instituído o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. A expansão das universidades representou uma ampliação das possibilidades de acesso da população ao ensino superior. Com esses programas, a UFV aumentou o número de vagas e criou novos cursos de graduação. A expansão ocasionou a criação de um campus na cidade de Rio Paranaíba e a transformação da unidade de ensino de Florestal, a Central de Desenvolvimento Agrário de Florestal - CEDAF, em campus.

Segundo Cruz et al. (2014), na atualidade, o município vive praticamente em função da Universidade. O município diversificou os empreendimentos na área de prestação de serviços, criados para atender à demanda proveniente dos estudantes, servidores e professores da UFV com destaque para a indústria da construção civil, cujo crescimento, impulsionado pela expansão da Universidade, produz impacto em todos os setores da economia, sobretudo no comércio e serviços ligados a essa área.

A UFV conta atualmente com 67 cursos de graduação e 44 programas de pós-graduação distribuídos em seus três *campi*, localizados em Viçosa, Florestal e Rio Paranaíba,

e também com o ensino médio, no Colégio de Aplicação COLUNI e com os cursos técnicos no *campus* de Florestal (REIS et al., 2014).

O quadro de pessoal da instituição é composto de 1.197 servidores docentes e 2.406 servidores técnico-administrativos⁵, bem como 2.256 servidores aposentados. Não estão contabilizados os servidores terceirizados.

O município de Viçosa tem, atualmente, a área de serviços como a principal fonte de atividade econômica, principalmente pela característica de polo educacional, devido à presença da Universidade Federal de Viçosa e outras instituições de ensino públicas e privadas nos diversos níveis educacionais (CRUZ et al., 2014).

⁵ Os dados foram fornecidos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da UFV em 01/06/2015.

5 ALGUNS MARCOS TEÓRICOS

Para fins deste estudo, situamo-nos na perspectiva das teorias clínicas do trabalho. Por clínicas do trabalho compreende-se um conjunto de teorias e práticas que têm como principal foco de estudo a relação entre trabalho e subjetividade. As abordagens clínicas enfatizam a relação entre trabalho e processos de subjetivação, de forma que os conhecimentos produzidos proporcionem a conscientização referente às vivências nas relações de trabalho, buscando a transformação da realidade (BENDASSOLLI; SOBOL, 2011).

Lhuillier (2006) afirma que não é possível para as clínicas do trabalho separar o saber construído sobre o trabalho da experiência que dele surge, assim como os efeitos que ele produz.

Apesar de apresentarem convergências no foco de estudo, essas abordagens possuem divergências teóricas. Daremos ênfase especial à psicossociologia, que, a nosso ver, contribui mais especificamente para a análise desta pesquisa. Apresentaremos, de forma resumida, a “clínica da atividade”, a “ergologia” e a “psicodinâmica do trabalho”. E quando julgarmos possível uma convergência teórica, faremos um diálogo com as demais clínicas do trabalho.

Segundo Bendassoli e Soboll (2011), o posicionamento das clínicas do trabalho diferencia-se do que é utilizado pelos manuais de comportamento organizacional, que instrumentalizam o gerenciamento dos fatores humanos no trabalho, visando à adaptação do sujeito aos imperativos do desempenho e eficiência. Ao contrário, quando as clínicas do trabalho abordam as práticas de gerenciamento, elas buscam evidenciar os mecanismos que interferem nos processos de subjetivação. A abordagem das clínicas do trabalho visam aumentar o poder de agir dos sujeitos, privilegiando metodologias qualitativas, “especialmente os métodos nos quais os próprios sujeitos são convocados a refletir sobre suas práticas.” (BENDASSOLLI; SOBOL, 2011, p.6).

5.1 Psicossociologia

A psicossociologia, em sua perspectiva francesa, que é também denominada “Psicologia social clínica” ou “Sociologia clínica”, abrange um leque de abordagens (BENDASSOLLI; SOBOL, 2011). Ela busca pesquisar a relação entre o individual e o coletivo, isto é, entre o psíquico e o social. Interessa-se “pelo indivíduo em situação, recusando separar o indivíduo e o coletivo, o afetivo e o institucional, os processos inconscientes e os processos sociais.” (GAULEJAC, 2001, p.36). De acordo com Barus-

Michel (2004), essa abordagem interroga a dupla constituição do sujeito, que, de um lado, é atravessado por elementos intrapsíquicos, e, de outro, um sujeito inscrito no mundo social.

Em relação ao sujeito social, Enriquez (2006) ressalta que para o indivíduo se tornar um ser histórico, foi necessário que ele se constituísse como um ser de direitos (político, civis e sociais), sendo reconhecido em seu direito como ser humano e como cidadão de um país, ou seja, um indivíduo que fosse considerado e respeitado frente a todos os outros, com a proteção de lei semelhante para todos. E também tornar-se um ator no estabelecimento das leis, agindo de forma ativa para fundá-las e refundá-las, fornecendo, no âmbito legal, suas fontes de legitimação. O sujeito de direito se constitui no debate constante contra as formas de dominação, consolidando-se, na maior parte das vezes, pelas ações coletivas, demonstrando sua força nas transformações da sociedade.

Sobre as teorias do sujeito psíquico, o autor relata que seu nascimento é mais recente, principalmente pela psicanálise. Para ele, o homem moderno deve à psicanálise a descoberta crucial do inconsciente e de sua divisão estrutural, mas, principalmente, o reconhecimento em si de uma atividade psíquica intensa e contínua, atribuindo um destaque ao jogo das pulsões, dos sentimentos, dos desejos, das fantasias e dos processos de recalque, de idealização, de projeção e outras instâncias que animam tanto a vida dos indivíduos como a da sociedade. O reconhecimento do sujeito psíquico permite ao indivíduo ser respeitado em seu fórum interior, no seu trabalho de pensamento, na sua atividade de sublimação, de ser protegido das mortes psíquicas, realizadas pelos adversários que são, às vezes, até mesmo os pais, e de surgir como um ser insubstituível, fortalecendo as imagens de intimidade. Por outro lado, é também aprender a se defender da fantasia da dominação total e se compreender como indivíduo clivado, submetido à perda, à falta, ao trabalho de luto e ao sofrimento, preço a pagar para poder ocorrer, pelo menos em parte, o programa do princípio do prazer.

Enriquez (2006) afirma que, pelo fato de existir o inconsciente, o sujeito psíquico reconhece suas contradições e conflitos e não é totalmente “senhor” de sua própria casa. O sujeito está submetido à vacilação e ao medo do despedaçamento, mas tem condições de fazer de suas falhas o trampolim para alcançar a posição de sujeito humano e social, estando, ambos, intimamente ligados, providos de uma membrana protetora, capazes de abrir-se para o mundo. O autor conclui que o homem está no caminho de sua sempre inalcançável autonomia, de determinar a si mesmo as próprias regras.

O autor enfatiza a importância dos processos sociais na formação do sujeito, uma vez que todo indivíduo nasce em uma sociedade que instaurou, parte consciente, parte inconsciente, uma cultura. Para viver e se desenvolver, cada “conjunto humano” precisa sentir

que não é somente um simples aglomerado de pessoas: é preciso “ser um sujeito que tem uma história, que se liga a uma tradição, que participa de uma memória coletiva, que constrói e reconstrói seu passado à luz dessa memória e que está apto a elaborar projetos para o futuro. Cada um sente, portanto, a necessidade de ter uma certa identidade.” (ENRIQUEZ, 2001c, p.51). Dentro desse contexto, é necessário presumir a anterioridade dos processos sociais, uma vez que o nascimento se dá sempre em um grupo, em uma etnia, em uma classe, em uma nação, etc.

Amado e Enriquez (2011) argumentam que o sujeito é, de fato, produto do social. Entretanto, ele não é uma consequência passiva dos determinismos sociais, possuindo uma margem de manobra maior ou menor, que vai permitir alterar esses determinismos para criar o seu próprio caminho.

Nesse sentido, Enriquez (2001a) apresenta o sujeito como

aquele que tenta sair tanto da clausura social quanto da clausura psíquica, bem como da tranquilização narcísica, para se abrir ao mundo e para tentar transformá-lo. Quando digo que o sujeito transforma o mundo, as relações sociais, as significações das ações, não quero identificá-lo ao grande homem que tem a visão globalizante, que visa à transformação da totalidade enquanto tal. Quero simplesmente dizer que cada um, aceitando as determinações que o fizeram tal como é, tem como projeto voluntário, nos lugares da vida cotidiana, em sua vida de trabalho, em suas relações sociais de todos os dias, tentar introduzir uma mudança em si mesmo e nos outros, por mínima que seja a respeito de qualquer tipo de problema. (ENRIQUEZ, 2001a, p.34).

Assim, de acordo com o autor, o indivíduo humano não é totalmente heterônomo, uma vez que, por mais que seja conformado com os imperativos sociais, ele sempre terá condições de reagir às normas, de perceber como elas são interiorizadas e como podem ser transgredidas, e, assim, demonstrar uma parcela de originalidade e de autonomia em relação às determinações sociais nas quais se encontra, sem dominar o caminho que toma nem as consequências exatas de seus atos, mas estando apto a recolocar em jogo sua vida e a correr riscos.

Na perspectiva da Psicossociologia, Carreteiro e Barros (2011, p.214) ressaltam a importância do trabalho como possibilidade de o sujeito “sair de si” e de se realizar na relação com o outro. Elas enfatizam que “a relação entre o individual e o coletivo, o psíquico e o social, o particular e o geral” são aspectos fundamentais para a estruturação dessa vertente, uma vez que é por meio da relação indivíduo-sociedade que se compreende o mundo do trabalho e o sujeito trabalhador.

A psicossociologia possibilita a compreensão dos sistemas mediadores entre indivíduo e a sociedade, especialmente entre os grupos, as organizações e as instituições. Por meio da psicossociologia, é possível compreender a natureza dos vínculos que os indivíduos estabelecem com as instituições e as organizações, com reflexos na questão do trabalho, uma vez que “o objeto de estudo e de intervenção da psicossociologia é o sujeito, no quadro da vida cotidiana, em seus grupos, organizações e instituições.” (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011, p.11).

Esses autores ressaltam que a definição de organização conforme a psicossociologia, abarca elementos técnicos e normativos de uma dimensão simbólica da cultura e de outra imaginária, das representações compartilhadas.

As instituições/organizações, que são realidades complementares, têm a função de, segundo Lévy (2001), regular a vida social. Elas remetem os indivíduos aos preceitos divinos, ideais ou a valores que devem ser interiorizados como “verdade”. Desse modo, é necessário que seus membros interiorizem seus valores. O autor resalta que as instituições são “[...] o conjunto de regras e dos valores que definem a ordem social, as obrigações que se impõem a cada um e que tornam possíveis as transações e as trocas.” (LÉVY, 2001, p. 132). Conforme Araújo (2012), para que um grupo possa confiar, apoiar e participar de uma instituição, é fundamental que seus membros compartilhem de seus pressupostos ideológicos e de seu programa de ação.

As instituições só podem cumprir seu papel quando são vistas por seus membros como intangíveis, ou seja, sustentada por uma realidade superior. Lévy descreve que

[...] as instituições [...] só podem cumprir seu papel, na medida em que são vistas como intangíveis, sustentadas por realidades de uma ordem superior, transcendente e sagrada; invisíveis e imateriais, essas realidades —o Poder, a Lei, o Saber, a Justiça...— não podem, no entanto dispensar uma representação concreta que figura a unidade e a realidade do corpo social: edifícios e lugares (Assembleia nacional, Arco do Triunfo); hora do dia ou dias do ano reservados para feriados, celebrações ou comemorações que lembram os acontecimentos do passado e constituem parte do imaginário social; assim como personagens (padres, presidentes, juízes...) aos quais o título, o hábito ou um objeto de que são os únicos detentores (cetro ou coroa, carro de luxo...) conferem um estatuto fora do comum que transcende sua individualidade enquanto pessoa; mas as instituições estão também representadas nos Escritos — livros sagrados, tábuas da Lei, textos constitucionais, regulamentos afixados— que às vezes se confundem com as narrativas, nas quais a história mítica do grupo ou a de seus personagens ilustres é contada da forma mais sugestiva e dramática possível. (LÉVY, 2001, p. 132).

A organização, segundo Enriquez (1997a), contém um sistema cultural, simbólico e imaginário.

Como sistema cultural, a organização “oferece uma cultura, quer dizer, uma estrutura de valores e de normas, uma maneira de pensar, um modo de apreensão do mundo, que orientam a conduta de seus diversos atores” (ENRIQUEZ, 1997a p. 33), proporcionando representações sociais historicamente construídas, que são interiorizadas, promovendo hábitos de pensamentos e de ação, visando a uma obra coletiva.

O sistema simbólico, segundo o autor, compreende os seus fundadores reais ou imaginários como heróis ou mitos unificadores. A organização institui ritos de iniciação ou de passagem; cria sagas que sustentam a memória coletiva como forma de legitimar e dar uma significação prévia às suas práticas. Ela se faz um objeto de interiorização, mas exige que seus membros sintam orgulho pelo trabalho que executam como uma missão salvadora, funcionando como uma forma de controle afetivo e intelectual.

Sobre o sistema imaginário, o autor nos aponta que ele possibilita integração e coerência ao sistema cultural e simbólico, articulando as necessidades dos indivíduos e da organização. Ele se apresenta em duas formas: imaginário motor e imaginário enganador.

O imaginário motor possibilita o exercício da imaginação criativa no trabalho, sem repressões e regras imperativas. É o imaginário que fecunda o real, pois, sem ele, o desejo se detém. Ele permite sair da cotidianidade. O imaginário motor promove e incentiva as práticas inovadoras, alimenta os projetos comuns, preserva o sonho e a possibilidade de mudança.

Já o imaginário enganador busca substituir o imaginário dos trabalhadores pelo imaginário da organização. Dessa forma,

[...] tenta prender os sujeitos nas armadilhas de seus próprios desejos de afirmação narcisista, no seu fantasma de onipotência ou em sua carência de amor, em se fazendo forte para poder corresponder a seus desejos, naquilo que eles têm de mais excessivos e de mais arcaicos e de transformar os fantasmas em realidade. (ENRIQUEZ, 1997 a, p. 35).

Portanto, o imaginário enganador busca ocupar o espaço psíquico dos sujeitos, para suprir o imaginário motor.

O conceito de organização, segundo Gaulejac (2011), pode ser analisado com base em dois registros que se sobrepõem. Em um dos registros, a organização é compreendida como um sistema de mediação, que concebe e utiliza dispositivos para viabilizar a coexistência de elementos necessários à produção e que podem ser incompatíveis e antagônicos. Assim, a organização é perpassada pelas contradições econômicas, como capital e trabalho; por contradições funcionais, que articulam as lógicas financeira, comercial, jurídica e técnica e contradições psicológicas, como o desejo de obter sucesso e o medo de fracassar, a

identificação com o poder da organização e a angústia da perda de objeto. No outro registro, a organização é percebida como um sistema sociopsíquico, que facilita a articulação entre procedimentos, normas, dispositivos funcionais e ferramentas de gestão, de um lado, e, de outro, dos processos psíquicos, como introjeção, projeção, idealização e sublimação. Desse modo, a organização pode canalizar a energia libidinal para alterá-la em energia produtiva, firmando contrato narcísico entre empregado e empresa.

O espaço organizacional é muito mais que um lugar funcional: é um lugar rico simbolicamente, um teatro de interações, um lugar onde se criam raízes, sendo difícil separar-se dele. É um espaço imposto, do qual os trabalhadores, independentemente de suas posições, buscam se apropriar, a despeito de suas dificuldades. No espaço organizacional, é possível fixar a identidade pessoal e social, posto que ele oferece posições de referência e é fonte de carga afetiva e social (CHANLAT, 2011).

No contexto organizacional é importante analisar o processo de identificação que alicerçam o vínculo social e o sentimento de pertencimento. Para Freud (1921/1996, p. 115), “a identificação é conhecida pela psicanálise como a mais remota expressão de um laço emocional com outra pessoa”, Ele ressalta que mesmo tendo como essência tomar alguém como seu ideal, ela é ambivalente podendo tornar-se expressão de ternura ou desejo de afastamento de alguém.

A identificação pode acontecer de três formas distintas, de acordo com Freud

[...] primeiro, a identificação constitui a forma original de laço emocional com um objeto; segundo, de maneira regressiva, ela se torna sucedâneo para uma vinculação de objeto libidinal, por assim dizer, por meio de introjeção do objeto no ego; e, terceiro, pode surgir com qualquer nova percepção de uma qualidade comum partilhada com alguma outra pessoa que não é objeto de instinto sexual. Quanto mais importante essa qualidade comum é, mais bem-sucedida pode tornar-se essa identificação parcial, podendo representar assim o início de um novo laço. (FREUD, 1921 /1996 p. 117)

Segundo Baurus-Michel (2001), nos grupos de afinidade, de trabalho em equipes, por meio das proximidades e da dinâmica da complementariedade, os indivíduos descobrem sentido e sentimento de pertencimento. Os grupos de pertencimento são relevantes como constitutivos do homem e de sua identidade. É importante considerar as maneiras pelas quais se efetua a passagem do intrapsíquico ao psicossocial, da identificação à identidade, uma vez que o grupo tem a função continente, um espaço transicional e de figuras identificatórias, que proporciona experiências intermediárias entre a vida interior e a realidade exterior, na qual acontece a metabolização da realidade psíquica da realidade externa (ROUCHY, 2001).

A vida nos grupos é fundamental para a estruturação da psique, para os processos de identificação e para a construção das identidades singular e coletiva. Rouchy (2001) afirma que, desde o seu nascimento até a sua morte, o ser humano vive em grupos familiares, escolares, profissionais, e de amigos. Portanto, não é possível falar de nossa identidade sem apoiá-la sobre um dos múltiplos grupos aos quais pertencemos. Segundo o autor, usamos referências diferentes, conforme o momento e o lugar, demarcando, assim, a singularidade e a pluralidade de nossas identificações, pois o indivíduo não apenas está em um grupo, em referência a outros grupos, mas esses grupos estão internalizados nele.

Rouchy (2001) ressalta que os processos de identificação são constituídos na relação com o outro, já que o “eu” existe em relação ao outro e em relação a si mesmo, marcando um lugar na rede grupal. Dessa forma, os estereótipos, os preconceitos e pressupostos que são inerentes a certa população determinam a representação de si mesmo em relação ao outro, fazendo parte da estruturação do eu por processo de identificação mútua, como também por meio da incorporação de normas e de valores compartilhados à revelia do sujeito. No grupo, há uma base comum partilhada, um apoio cultural a partir do qual se estabelece a individuação.

Os grupos de pertencimento, segundo Rouchy (2001), são divididos em primário (natural) e secundário (instituído). O grupo de pertencimento primário é constituído essencialmente pela família. Ela é a base partilhada da qual procede à individuação. A experiência é partilhada, primeiramente, na indiferenciação. Ainda não existe a relação de objeto que só vai aparecer progressivamente. Portanto, uma das funções da família é produzir sentido ao universo de signos com os quais a criança é confrontada. A base cultural do grupo de pertencimento primário proporcionará ao indivíduo apreender a realidade, dar-lhe sentido e constituí-la em sistemas explicativos, considerando o fato de que o outro é elemento fundamental, pois a subjetividade só ganha sentido na e pela intersubjetividade, isto é, pela intermediação do outro, na apresentação, representação e nomeação do mundo real e imaginário.

Os grupos de pertencimento secundário são grupos instituídos em torno dos quais os indivíduos se reúnem, e é a diferença que viabiliza as trocas. Tem como pressuposto que a individuação seja avançada, para que ocorra a relação de objeto e de indivíduo a indivíduo. De acordo com Rouchy (2001), os grupos de pertencimento secundários possibilitam completar a interiorização cultural e concretizar a apreensão do espaço e do tempo, já que eles objetivam a socialização e interiorização de normas. Neles, são construídas relações e estruturas indispensáveis, engendradas em redes ou em sistemas que podem reproduzir ou

repetir aquelas do grupo primário. E é no interior dos grupos secundários que o indivíduo entra em contato com os elementos da realidade, conseguindo agir sobre eles, ou seja, sobre a estrutura real e fantasmática do grupo. É no interior e nas relações desses grupos que podem ocorrer disfunções e rupturas que atrapalham a identificação, a individuação, a socialização e a construção de uma identidade social (ROUCHY, 2001).

Os grupos e organizações, segundo Rouchy e Desroche (2005), têm uma função continente das angústias primárias – função que se diferencia conforme o grau de individuação de seu grupo de pertença primária, uma vez que a experiência do grupo primário desloca-se para o grupo de pertencimento secundário, e esse deslocamento é fundamental para o equilíbrio psíquico. Nessa perspectiva, encontramos pessoas para as quais a dimensão do grupo de pertença secundária – o profissional, por exemplo, – torna-se essencial para seu equilíbrio psíquico, isto é, a desestruturação ou o desaparecimento do grupo de pertença ameaça esse equilíbrio. É possível encontrar, na sociedade, diversos exemplos em que a identidade profissional recobre a ausência de construção do sujeito numa identidade pessoal. Os processos de aposentadoria, o desemprego, muitas vezes, deixam isso evidente. As pessoas não estão suficientemente individualizadas e construídas como sujeito, para serem elas próprias o seu continente. No outro extremo, existem pessoas que são suficientemente construídas, como sujeitos, para dar conta da própria angústia, sem depender de um grupo continente. Essas pessoas estão integradas em grupos, têm pertença e vínculo social, mas são capazes de promover e sustentar a conflitualidade presente na mudança institucional.

De acordo com Enriquez (1974), as organizações sociais estabelecem para os indivíduos a problemática da busca da identidade e da afirmação de uma unidade compacta, sem falha e afastada do temor do despedaçamento. O autor afirma que toda organização se apresenta como um lugar que possibilita a realização dos desejos e projetos, sendo ela o único lugar em que essa tentativa pode se desenvolver. Desse modo, a existência psicológica e social dos homens só é possível por meio de sua inserção em organizações, em que são definidos papéis e status mais ou menos formalizados, quer seja essa organização a família, a escola, o exército, quer seja a empresa, a associação de amigos. Nesse contexto, a partir do nascimento, o indivíduo é apreendido pela organização e pelas normas instituídas, devendo, por seus atos e seu trabalho, buscar um lugar em que os outros o reconhecerão.

Os coletivos de trabalho são considerados por Lhuillier (2005) espaços privilegiados de construção identitária, pois possibilitam a confrontação com a semelhança e com a diferença das práticas e dos traços da atividade, uma vez que a busca identitária implica sempre uma relação com o outro, para que o sujeito possa definir-se e reconhecer-se.

Amado e Enriquez (2011) chamam a atenção para o fato de que cada sujeito busca reconhecimento por seu trabalho nas organizações, considerando que a vida humana é uma luta por reconhecimento, que demanda sempre uma mediação. E a mediação estabelecida por meio do trabalho, crucial em Hegel, permitiu aos psicossociólogos admitirem sua importância, mas não como a única possível, sendo preciso conceder atenção à mediação instaurada pelo “conjunto instituído”, ou seja, qualquer grupo investido de uma significação para o sujeito.

A filosofia de Hegel, segundo Bendassolli (2012), estabelece, ainda hoje, os termos centrais por meio dos quais a temática do reconhecimento é pensada, enfatizando a natureza intersubjetiva da consciência. O autor ressalta a importância do reconhecimento nos processos de construção identitária, de saúde e de prazer no trabalho.

A consciência só tem acesso a si mesma, ou seja, só é reconhecida, através de uma outra. Mas este reconhecimento se faz através do trabalho, tomando-se este termo no sentido maior de transformação da natureza, da cultura, e de si mesmo. A mediação estabelecida pelo trabalho, em Hegel (1992), na obra “Fenomenologia do espírito”, considera que o homem, ao transformar a coisa, não o faz somente para se apropriar dessa coisa, mas para se fazer reconhecido por outro homem, tanto em seu desejo sobre a coisa como também sobre esse outro. O sentido do trabalho para Hegel, conforme ressaltado por Araújo (2010), requer uma ação transformadora do mundo, e, ao transformar a coisa, o sujeito também se transforma. Dessa maneira, a identidade do sujeito se constitui como um devir, uma vez que ele se transforma continuamente, pelo trabalho, no transcorrer de sua história, sendo estabelecida, dessa forma, uma primeira relação entre trabalho, temporalidade e subjetividade. Em outras palavras, o desejo do sujeito de transformar o mundo e a si mesmo não se realiza no imediato, mas no transcorrer do tempo e do próprio trabalho. Por exemplo, o desejo de ser docente só se realiza através de um longo período de formação. Neste sentido, o trabalho tem uma dimensão teleológica, pois só se realiza e realiza o desejo, no transcorrer do tempo. Em resumo, o desejo não se realiza no imediato, na pura fantasia, ele é postergado, pois depende do tempo do trabalho que forma: “o trabalho, ao contrário, é desejo refreado, um desvanecer contido, ou seja, o trabalho forma.” (HEGEL, 1992, p.132).

É com base na dialética dominação e servidão, que Hegel (1992) desenvolve o tema do reconhecimento, a “consciência-de-si”, o saber de si mesmo, que só se satisfaz em outra autoconsciência, ou seja, é necessário que a consciência seja reconhecida por outra consciência. Aqui está implícito que não há auto-reconhecimento, ou seja, “a consciência-de-si é em si e para si quando e porque é em si e para si para uma Outra; quer dizer só é como

algo reconhecido” (Hegel, 1992, p.126), tornando, assim, o outro indispensável para que eu possa me reconhecer, já que o reconhecimento não é uma consequência imediata da intersubjetividade. Existe sempre, no entanto, o desejo de submeter o desejo do outro, e vice-versa. Nessa luta pelo reconhecimento, ou da ação que dela resulta, é que se revela o “eu” humano.

Segundo Araújo (2011, p.54), “o sujeito só se revela a si mesmo, na sua dimensão humana, ele só se constitui, através do trabalho e do olhar do outro que o constitui, que o reconhece.” Em outras palavras, estamos estruturalmente submetidos ao olhar interiorizado, ao discurso introjetado do outro. Assim, a questão do desejo de reconhecimento, em Hegel, pode ser considerado um fenômeno humano universal, remetendo-nos à alteridade, à intersubjetividade, uma vez que somos seres sociais e que não existimos sem o outro. Os homens desejam ser reconhecidos e necessitam desse reconhecimento. Os homens se mantêm como humanos nas relações com outros homens.

Esta questão é matizada por Lhuillier (2005), para quem o trabalho tem um caráter fundamentalmente social, uma vez que ele nunca é realizado de forma solitária, exclusivamente para a satisfação de desejos individuais. Ele é realizado com os outros e para os outros. O outro pode estar no lugar de destinatário, de coautor ou de prescritor do trabalho. O objetivo do trabalho está subordinado a um fim coletivo.

Desse modo, a autora ressalta que o trabalho é objeto de conflitos, que implica uma confrontação com o real, com o real da atividade e com o real das relações sociais. A atividade põe à prova as representações socialmente construídas, propondo uma definição das tarefas que devem ser realizadas, ou seja, a sua normatização. Portanto, entre o trabalho sonhado e o prescrito, ocorre sempre o encontro singular de um sujeito e de uma situação concreta, para a qual o outro é sempre convocado. O trabalho proporciona a atuação simultânea e dialética da relação consigo mesmo, da relação com o outro e da relação com o real (LHUILIER, 2005).

Conforme Lhuillier (2005), o trabalho é o lugar onde se desenrola a busca de identidade, que leva o sujeito a criar, manifestar e fazer reconhecer a sua singularidade por meio de suas práticas. O prazer no trabalho está relacionado à ação que a pessoa reconhece como sua, que representa seus valores, seus ideais, onde ela se sente responsável e autônoma, encontrando nela um sentido e dela retirando o reconhecimento. A avaliação do trabalho executado no cotidiano depende do olhar do outro, seja ele um sujeito concreto, assinalável ou um outro internalizado, imaginário, junto a quem buscamos a certeza da pertinência, da eficácia, da qualidade, da utilidade e da validade daquilo que se realiza.

A autora destaca que o trabalho não é apenas organizado pelas normas e enquadramentos: ele é reorganizado por aqueles que o realizam, tanto para responderem às exigências do real como para se libertarem das relações sociais de dependência e controle contidos nas prescrições. A reorganização é uma construção coletiva, que conduz a deliberações e decisões para regular as atividades individuais, inserindo-as num conjunto de regras partilhadas e num quadro significativo comum.

Nesse contexto, a autora afirma que trabalhar vai além de dedicar-se a uma atividade.

É também estabelecer relações com os outros, envolver-se em formas de cooperação e de troca, inscrever-se numa divisão dos postos e das tarefas, confrontar os pontos de vista e as práticas, experimentar e dar visibilidade às capacidades e aos recursos de cada um, transmitir saberes e capacidades, validar as contribuições singulares... É, enfim, ser capaz de pôr a sua marca no seu ambiente e no curso das coisas. (Lhuillier, 2005, p.217).

Nessa perspectiva, observa-se que o homem se mostra na ação, ligado ao mundo exterior pelas relações com os outros homens. Por meio do trabalho, reconhece a si mesmo e ao outro e a subjetividade se dá como processo, no contexto material, social, histórico e objetivo.

O trabalho faz as pessoas entrarem em contato com a realidade e com a temporalidade, pois é na ótica da temporalidade que sabemos quem somos e o que temos a fazer. Quando vivemos sem horizonte de temporalidade, não poderemos ter projetos. Na vida adulta, a entrada no mundo do trabalho apresenta-se como uma sequência lógica de uma vida “normal”. Essa inserção no universo laboral é vista como um atributo de valor, uma vez que vivemos em uma sociedade capitalista, pautada, circunstancialmente, pelo fator produtivo (ENRIQUEZ, 1999).

Conforme Enriquez (1999), estamos inseridos em uma civilização do trabalho e dos trabalhadores, na qual até mesmo os operários, muitas vezes alienados e explorados, reivindicam o trabalho como um elemento constitutivo e fundamental da sua personalidade. Ele chama atenção para as consequências sobre os indivíduos, advindas da perda do trabalho, pois sabe-se que a perda do trabalho provoca uma ferida profunda na identidade das pessoas, convergindo para a desagregação de suas personalidades, uma vez que trabalhar vai além do produzir, ou seja, é também transformar a si mesmo. O trabalho é um elemento fundamentalmente integrador da sociedade, isto é, ele permite a uma sociedade gerar ou reforçar os laços sociais.

A importância do trabalho como fator de equilíbrio psíquico na vida das pessoas é apresentada por Enriquez (2001c) na seguinte afirmação:

[...] o homem sem trabalho ou não reconhecido em seu trabalho, ou ainda não encontrando nenhum interesse em seu trabalho, está próximo da depressão e comumente chega a este ponto de ruptura. Pois o trabalho, em nossa sociedade, é o modo privilegiado de fazer uma obra (por menor que ela seja), de existir, de ter (ou de pensar ter) uma identidade. O trabalho é, atualmente, o melhor método para vencer a loucura. (ENRIQUEZ, 2001c p. 58).

Por meio de diferentes elementos, cada indivíduo procura definir-se como um si-mesmo, rodeado pelos desejos, pelas projeções, pelas expectativas e pelas aspirações, assim como por normas, códigos, modos de classificação produzidos pelo meio, para designar e reconhecer cada um dos membros. Portanto, a identidade é definida concomitantemente por características objetivas, por indicadores precisos e por elementos subjetivos, que remetem às representações de si-mesmo, em confronto com o olhar dos outros sobre si (GAULEJAC, 2005).

5.2 Clínica da atividade

A clínica da atividade, desenvolvida na França a partir de 1990, baseia-se na teoria de Vygotsky, Leontiev e Bakhtin. Essa teoria tem como propositores Yves Clot e Daniel Faïta, sendo Clot a principal referência no assunto. Essa perspectiva ressalta a busca de instrumentos que proporcionem a compreensão da situação de trabalho real como forma de aumentar o poder de ação do trabalhador sobre o mundo e sobre si mesmo, de maneira coletiva e individual. O trabalho é considerado ação criativa perante os conflitos vivenciados na atividade. (BENDASSOLLI; SOBOL, 2011).

Considerando a perspectiva da psicologia sócio-histórica, Clot (2007), em sua obra *A função psicológica do trabalho*, considera o trabalhador um sujeito de ação, com diversas possibilidades dentro de um contexto de trabalho. Ele desvela que o trabalho ocupa um lugar insubstituível na construção da identidade e da saúde do indivíduo, uma vez que é por meio das experiências laborais que ele se desenvolve. Portanto, o trabalho na clínica da atividade, é o principal desencadeador, tanto do desenvolvimento psicológico do sujeito como de sua saúde e bem-estar. Ele é a ação criativa ante os conflitos vividos na atividade.

O autor faz uma distinção entre tarefa prescrita e atividade real, para facilitar a compreensão da ação dos trabalhadores. “A tarefa é aquilo que se tem a fazer, e atividade,

aquilo que se faz.” (CLOT, 2007, p. 115). Ou seja, na tarefa o sujeito é capaz de fazer uma seleção diante de várias possibilidades, imprimindo algo singular, subjetivo na realização da atividade. Assim, o sujeito transforma sua tarefa em atividade. A atividade é a “produção de um meio de objetos materiais e simbólicos, de relações humanas ou, mais exatamente, recriação de um meio de vida.” (CLOT, 2010, p.7).

Para o autor “o real da atividade é também aquilo que não se faz, aquilo que não se pode fazer, aquilo que se busca fazer sem conseguir – os fracassos –, aquilo que se teria querido ou podido fazer, aquilo que se pensa ou que se sonha fazer alhures.” (CLOT, 2007, p.116).

A atividade, para Clot (2007), é perpassada por um gênero e por um estilo de cada trabalhador. O gênero é considerado, de um lado, um interposto social entre os trabalhadores e, de outro, um interposto entre os trabalhadores e o objeto de seu trabalho. Ou seja, “um gênero sempre vincula entre si os que participam de uma situação, como coatores que conhecem, compreendem e avaliam essa situação da mesma maneira.” (CLOT, 2007, p. 41). É um conjunto de regras impessoais, não escritas, que orienta as ações de uma atividade conhecidas apenas pelos trabalhadores pertencentes ao mesmo horizonte social e profissional.

O estilo é uma forma singular de apropriar-se do gênero profissional, que se refere à ação específica do trabalhador. Ele é “[...] o movimento mediante o qual esse sujeito se liberta do curso das atividades esperadas, não as negando, mas através do desenvolvimento delas.” (CLOT, 2007, p.50). Assim:

a atividade não é somente um atributo da pessoa. A tarefa prescrita é redefinida pelos coletivos que formam e transformam os gêneros sociais da atividade vinculados com as situações reais. Eles delimitam gêneros de situação de trabalho, memória impessoal e instrumento, graças aos quais os sujeitos agem ao mesmo tempo no mundo e entre si. (CLOT, 2007, p. 52).

Bendassolli e Sobol (2011) relatam que a subjetividade, na perspectiva da clínica da atividade, é constituída pela e na atividade. Nessa perspectiva, o coletivo regula o individual. O trabalho permeia, de forma simultânea, a dimensão da história singular e da história do ofício, que é a construção coletiva de um gênero.

Em suma o trabalho é “um dos maiores gêneros da vida social em seu conjunto, um gênero de situação do qual uma sociedade dificilmente pode abstrair-se sem comprometer sua perenidade e da qual um sujeito dificilmente pode afastar-se sem perder o sentimento de utilidade social a ele vinculado.” (CLOT, 2007, p. 69).

5.3 Ergologia

A Ergologia, representada principalmente pelos trabalhos de Yves Schwartz, embasa-se nos fundamentos da filosofia da vida (Canguilhem) e da ergologia da atividade (Wisner). Tem como projeto conhecer o trabalho e a atividade humana em todas as suas dimensões. A ergologia é um método de investigação pluridisciplinar, uma vez que a atividade humana é muito complexa para ser compreendida e analisada com base em uma única disciplina. Ela coloca em dialética os saberes constituídos pelas disciplinas científicas e os saberes adquiridos (investidos) com o intuito de desvelar a distância entre a atividade prescrita e a atividade real. Para a ergologia “a atividade é tomada no sentido de atividade interior. É o que se passa na mente e no corpo da pessoa no trabalho, em diálogo com ela mesma, com o seu meio e com os outros.” (TRINQUET, 2010, p. 97).

A atividade, para a ergologia, constitui-se como a matriz da história humana, devendo ser compreendida no fluxo das situações concretas. Segundo a ergologia, a atividade exige um debate constante entre as experiências e os conceitos. Assim, a atividade de trabalho é permeada e orientada por normas e valores que são constantemente transgredidos e reformulados, ou seja, renormatizados pelos trabalhadores, levando a um permanente processo de conhecimento-transformação da atividade (SCHWARTZ, 2000).

Para a Ergologia, a atividade é um “encontro de encontros”, não significando apenas ação, mas um convite constante da subjetividade. Para Schwartz (2011), o essencial da atividade de trabalho não pode ser visto, uma vez que o imprevisto é um componente motor, e o trabalho e a técnica são empregados para renormalizar o meio. Nessa perspectiva, na ergologia, em cada desenvolvimento da atividade, há a possibilidade de renormarização. Cada indivíduo no seu cotidiano de trabalho pode descobrir a si mesmo e ao outro como ator de uma realização singular e coletiva, no debate das normas (SCHWARTZ, 2011).

Segundo Schwartz e Durrive (2007, p.191), “o meio de trabalho é sempre infiel”, ou seja, é sempre variável e imprevisto. Nunca se pode listar totalmente tudo o que constituiu o meio de trabalho, obrigando o trabalhador a conviver com essa infidelidade. Assim, é essencial fazer uso das próprias capacidades, recursos e escolhas para gerir essa infidelidade, ou seja, o “uso de si”, pois somente a execução, as normas antecedentes não são suficientes para realizar a atividade. O sujeito é solicitado, de forma singular, a fazer “uso de si.” Portanto, sempre se estabelece uma negociação de normas, e “cada ser humano, principalmente no trabalho, tenta mais ou menos [...] recompor em parte o meio de trabalho em função do que ele é, do que ele desejaria que fosse o universo que o circunda.” (SCHWARTZ, DURRIVE; 2007, p.31).

Trabalhar é relacionar-se com as determinações e normas institucionais e também lidar com as arbitragens que cada pessoa concede ao próprio corpo, às suas próprias capacidades, aos seus saberes. É o “uso de si por si” e “pelo outro” (SCHWARTZ; DURRIVE, 2007).

O processo de intervenção, na ergologia, busca favorecer que os trabalhadores expressem, em palavras, seus pontos de vista sobre suas atividades, procurando torná-las comunicáveis e submetê-las à confrontação de saberes. Para isso, busca articular conceitos, dimensão histórica da situação de trabalho e o debate de valores. (BENDASSOLLI; SOBOL, 2011).

O dispositivo dinâmico de três polos - DD3P - é um importante processo de intervenção da ergologia, que propicia a confrontação de saberes. Para a ergologia é necessário um coletivo, que reúna um maior número de pessoas envolvidas para tratarem das questões que tocam o trabalho. São necessários representantes tanto dos saberes e valores constituídos nos universos científicos como dos saberes e valores processados e reprocessados na atividade. Cada um desses “polos” de saberes constitui um grupo de pressão que procura conhecer e reconhecer suas concepções em relação ao outro polo, que apesar de ter concepções diferentes, esses dois polos são complementares para se analisar uma situação particular de trabalho. Com o diálogo desses dois polos emerge um terceiro polo fazendo os dois primeiros trabalharem de modo complementar (TRINQUET, 2010).

5.4 Psicodinâmica do trabalho

A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem representada, principalmente, pelos trabalhos desenvolvidos por Christophe Dejours, na França, a partir da década de 1980. Seus estudos fundamentam-se, sobretudo, na psicanálise, na ergonomia e na sociologia do trabalho (BENDASSOLLI; SOBOL, 2011).

De acordo com Dejours (2004), a psicodinâmica do trabalho é uma clínica, e seu objeto de estudo centra-se na dimensão sociopsíquica do trabalho. O trabalho é concebido como mediador privilegiado entre o inconsciente e o campo social. A psicodinâmica do trabalho tem como foco a relação entre sujeito e a organização do trabalho. Essa teoria entende que o sujeito é dividido por conflitos intrapsíquicos e que ele só se constrói na relação com o outro. Nessa relação com o outro, ou seja, nos jogos de reconhecimento, o sujeito é capaz de, nas atividades de trabalho, transformar o sofrimento em prazer. Considera o trabalho como constituinte do sujeito e central nos processos de subjetivação. A

psicodinâmica do trabalho busca compreender o trabalho nas dimensões real e prescrita conforme a ergonomia.

Para Dejours (2004, p.161), “o trabalho é a atividade coordenada de homens e mulheres para defrontar-se com o que não poderia ser realizado pela simples execução prescrita de uma tarefa de caráter utilitário com as recomendações estabelecidas pela organização do trabalho.” Para o trabalho ser efetuado, segundo a psicodinâmica do trabalho, são necessárias três dimensões que não podem ser completamente prescritas, que são as seguintes: engenhosidade, cooperação e a mobilização subjetiva. Na dimensão da engenhosidade, o trabalho “exige o funcionamento do corpo todo no exercício de uma inteligência que se desdobra para enfrentar o que ainda não está dado pela organização (prescrita) do trabalho.” (DEJOURS, 2004, p.154). Na dimensão da cooperação, apesar de a organização estabelecer os estatutos, os papéis, os domínios de competência e autoridade, as responsabilidades são individuais. A cooperação só pode acontecer por meio da vontade dos agentes, ou seja, ela não pode ser imposta. E na dimensão da mobilização subjetiva “o sujeito mobiliza sua inteligência e sua personalidade em razão de uma racionalidade subjetiva particular (DEJOURS, 2004, p.159). Nesse contexto, o autor define o trabalho como aquilo que não está prescrito, pois o trabalho não é realizado pelo que está prescrito, mas sim pela ação real do trabalhador.

A pesquisa é uma prática de intervenção para essa abordagem, uma vez que, nos espaços das palavras coletivas e na validação dos registros com os sujeitos, eles tomam consciência dos processos de que antes não tinham clareza, havendo uma reelaboração coletiva do que se vivencia no próprio trabalho, o que possibilita transformar a relação subjetiva dos trabalhadores com seu próprio trabalho (BENDASSOLLI; SOBOL, 2011).

6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa foi desenvolvida na Universidade Federal de Viçosa, que é uma instituição pública, localizada no interior de Minas Gerais. Minayo (2010) afirma que “a interação entre o pesquisador e os sujeitos pesquisados é essencial.” (MINAYO, 2010, p. 63). Dessa forma, a instituição escolhida configura-se no ambiente do qual faço parte como servidora desde o ano de 1994. Sabemos que não existe neutralidade em ciências, apesar das afirmações em contrário. Araújo (S.d), comenta que o pesquisador está sempre implicado com o objeto de sua pesquisa, conscientemente ou não, por escolha pessoal ou por injunções externas. A negação desta implicação impede que o pesquisador possa analisá-la permanentemente e tomar distância dela, a fim de não desviar-se dos objetivos propriamente científicos. O fato de estar implicado em uma situação, segundo Barus-Michel (2004), facilita a apreensão do que se quer ver esclarecido, usando os instrumentos de análise. A autora afirma: “pode-se sempre descrever estados, processos, fenômenos, mas não se pode alcançar as significações sem passar por sua experiência.” (BARUS-MICHEL, 2004, p. 125).

Assim sendo, essa pesquisa teve o objetivo de investigar, na perspectiva da psicossociologia e por meio de estudo exploratório, as questões relacionadas à subjetividade e ao sentido do desligamento do trabalho, por aposentadoria compulsória aos setenta anos, para os docentes da Universidade Federal de Viçosa. O estudo, de um lado, buscou identificar as expectativas e os anseios dos docentes, em vésperas de se aposentar, em relação à continuidade – ou não – na carreira, ou seja, ao atingir essa idade, como eles imaginavam manterem-se ativos nos espaços acadêmicos e quais os arranjos possíveis para que isso pudesse ocorrer. De outro lado, buscou-se investigar no grupo dos que já se aposentaram, como – e se – eles se organizam após o desligamento do trabalho formal, tanto no que se refere a novos projetos de vida como aos possíveis rearranjos para ocupar novos territórios existenciais.

A abordagem dessa pesquisa é qualitativa e, conforme Rey (2002), baseia-se na produção de sentido desenvolvida no constante relacionamento mantido entre pesquisador e pesquisados. “Considera-se importante não só o que o sujeito fala como o sentido da fala, o envolvimento do sujeito, o que lhe permite uma produção complexa, condição essencial para construir a complexidade dos problemas abordados a partir desta perspectiva.” (Rey, 2002, p.xii).

Essa opção se fez necessária, a nosso ver, para a elucidação das questões norteadoras deste estudo, uma vez que o “objeto” de estudo foi o “sujeito docente”, carregando consigo

significados, crenças, valores e relações, inserido em um contexto social determinado. Segundo Minayo,

a rigor, qualquer investigação social deveria contemplar uma característica básica de seu objeto: o aspecto qualitativo. Isso implica considerar sujeito de estudo: gente, em determinada condição social, pertencente a determinado grupo ou classe com suas crenças, valores e significados. (MINAYO, 2000, p.22).

Considerando isso, este estudo buscou compreender e explorar as articulações e dinâmicas vivenciadas pelos sujeitos, que são instados, por força da lei, à aposentadoria compulsória, aos setenta anos.

6.1 Os sujeitos da pesquisa

Inicialmente, foi feito contato com a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) da UFV, para verificar os dados sobre os docentes aposentados compulsoriamente e os que se encontravam em abono permanência. De acordo com os dados levantados na PGP, em outubro de 2013, havia 20 (vinte) docentes que foram convidados a se aposentar, às vésperas de completarem 70 anos, e 173 (cento e setenta e três) docentes em abono permanência.

De posse dessa listagem, fez-se um filtro na escolha dos entrevistados, com base em alguns conhecimentos prévios sobre a trajetória profissional desses docentes na Universidade. Outro filtro adotado para a seleção dos docentes em abono permanência foi o de convidar aqueles que tinham mais tempo de universidade e que se aproximavam mais, portanto, dos 70 anos de idade. Após esses filtros, iniciamos, por meio de contato telefônico, sondagem de disponibilidade dos docentes para participarem da pesquisa. Explicamos o objetivo do estudo e realizamos agendamento para a realização das entrevistas.

A expectativa inicial era de que fossem entrevistados 10 docentes. Mas, no decorrer das entrevistas, as concepções, explicações e sentidos atribuídos pelos sujeitos começaram a ter regularidade de apresentação. Desse modo, interrompemos as entrevistas, levando em consideração a amostragem por saturação, que é comum em pesquisas qualitativas. Segundo Fontanella et al. (2008, p.17), “o fechamento amostral por saturação teórica é operacionalmente definido como a suspensão de inclusão de novos participantes quando os dados obtidos passam a apresentar, [...] uma certa redundância ou repetição.”

Os sujeitos que participaram da pesquisa foram nove docentes, dos quais cinco já se aposentaram compulsoriamente. Os outros quatro docentes estão em véspera de se aposentar e fizeram, por isso, a opção pelo abono permanência.

Em relação aos docentes que já se aposentaram, é importante ressaltar que a aposentadoria aconteceu entre um mês e três dias antes de eles completarem 70 anos. Com relação ao itinerário profissional dos entrevistados, sete dos nove se formaram na UFV e ingressaram na docência logo após o término da graduação ou do mestrado. Apenas dois se formaram em outras instituições públicas e ingressaram como docentes na UFV. Entre esses nove, somente dois tiveram outro vínculo de trabalho, além da UFV. Do grupo de docentes que já se aposentou, somente dois trabalharam menos de 40 anos na universidade. Do grupo de docentes que se encontra em abono permanência, somente um tem menos de 40 anos de trabalho na universidade, ou seja, dos nove entrevistados, somente três tem menos de 40 anos de trabalhos dedicados à UFV. O quadro 1 apresenta o perfil dos entrevistados:

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

Identificação (nomes fictícios)	Idade	Sexo	Data ingresso UFV	Situação	Tempo aposento	Estado Civil	Filhos
Marília	73	Feminino	1968	Aposentada	3	Solteira	0
Alice	74	Feminino	1968	Aposentada	4	Casada	3
Antônio	73	Masculino	1974	Aposentado	3	Casado	3
César	72	Masculino	1968	Aposentado Voluntário	2	Casado	5
Hércules	84	Masculino	1981	Aposentado	14	Casado	4
Silas	66	Masculino	1972	Abono	-	Casado	3
Luiz	67	Masculino	1972	Abono	-	Casado	2
Bernardo	67	Masculino	1970	Abono	-	Casado	3
Clara	67	Feminino	1980	Abono	-	Casada	1

Fonte: Dados da pesquisa.

6.2 Coleta de dados

Para a investigação de como os docentes, tanto aposentados como aqueles que se mantinham em vias de se aposentar projetaram reorganizar e reorganizaram o seu cotidiano, foi utilizada, como instrumento de pesquisa, a entrevista semiestruturada, seguindo os roteiros pré-estabelecidos que se encontram nos apêndices II e III. Conforme Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (1999), as entrevistas qualitativas aproximam-se muito de uma conversa, por não terem um padrão rígido de perguntas, o que possibilita ao investigador obter os significados atribuídos pelos entrevistados a eventos, situações ou processos que fazem parte de sua vida. O roteiro norteador se deu com base no referencial teórico da psicossociologia, que tem como objeto de estudo o sujeito no quadro da vida cotidiana, tanto em seus grupos como nas organizações e instituições (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Como já foi dito anteriormente, as entrevistas foram previamente agendadas por telefone. No encontro, explicou-se novamente aos sujeitos o objetivo da pesquisa e, após o momento de explicações, foi solicitado que assinassem o “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”, que nos autoriza a usar os dados na pesquisa. As entrevistas foram realizadas nos locais escolhidos pelos entrevistados e duraram, em média, 50 minutos. Elas foram gravadas e posteriormente transcritas, para análise. A fim de se preservar o anonimato dos participantes, foram adotados nomes fictícios para os entrevistados.

O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética da PUC Minas e registrado sob o número 14746913.3.0000.5137da Plataforma Brasil do Ministério da Saúde, e a realização da pesquisa também foi autorizada pela organização em estudo.

6.3 Análise e tratamento dos dados

Para a transformação de dados coletados em resultados de pesquisa, é necessária a utilização de procedimentos para sistematizar, categorizar e tornar possível a análise. Nessa pesquisa, utilizamos para o tratamento dos dados a análise de conteúdo, o que nos permitiu trabalhar com os dados de maneira objetiva e subjetiva.

Segundo Bardin, a análise do conteúdo é

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens. (BARDIN, 1977, p.42).

A análise de conteúdo possibilita a oscilação entre os dois polos que abarcam a investigação científica, ou seja, o rigor da objetividade e a fecundidade da subjetividade. A finalidade da análise do conteúdo, segundo Desprairies e Lévy (2005), é de tornar os discursos mais inteligíveis, ou seja, mais acessíveis às pessoas. Em outras palavras, é passar de um discurso singular, apropriado a uma utilização privada, para um discurso geral, compreensível para outros, podendo servir, portanto, para fins coletivos.

Segundo Minayo (2000, p.203), a análise de conteúdo visa “ultrapassar o nível do senso comum e do subjetivismo na interpretação e alcançar uma vigilância crítica em relação à comunicação de documentos, textos literários, biografias, entrevistas ou observação.” A análise do conteúdo faz a relação das estruturas semânticas (significantes) com as estruturas sociológicas (significados) dos enunciados e articula a superfície dos textos com os fatores que determinam suas características, como as variáveis psicossociais, o contexto cultural, o contexto e o processo de produção da mensagem.

Para Bardin (1977) e Minayo (2000), o processo de explicitação, de sistematização e de expressão do conteúdo de mensagens, promovido pela análise de conteúdo, organiza-se em três etapas: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados obtidos – a interpretação.

A pré-análise consiste na fase de organização e sistematização das ideias, que se concretiza na seleção dos documentos que devem ser analisados, na revisão das hipóteses e dos objetivos iniciais da pesquisa em relação ao material coletado e na preparação de indicadores que nortearão a interpretação final. A exploração do material consiste na fase em que os dados brutos do material são codificados, para se chegar ao núcleo de compreensão do texto. Com essas informações, o pesquisador propõe suas inferências e conduz suas interpretações, de acordo com o quadro teórico e com os objetivos, ou identifica novas dimensões teóricas apresentadas pela leitura do material.

A análise do conteúdo, portanto, vai depender da investigação realizada, do problema de pesquisa envolvido e do corpo teórico adotado pelo pesquisador, assim como dos tipos de comunicação a serem analisadas. Dessa forma, após transcrever, ler e reler as entrevistas, foi possível retirar as categorias de análise.

7 ANÁLISE DOS DADOS

Ao longo deste capítulo, seguem-se alguns relatos mais relevantes, obtidos das entrevistas individuais. Os relatos serão retomados após análise do conteúdo das falas, considerando-se o contexto em que foram produzidos.

Após a articulação entre a base teórica e as entrevistas, focalizamos, especificamente, as seguintes categorias: trabalho, aposentadoria e envelhecimento. Essas categorias foram consideradas preponderantes, devido à sua relevância nas falas dos entrevistados.

7.1 Eixo: Os sentidos e significados do trabalho

O objetivo deste eixo é discutir a relação do sujeito com o trabalho, uma vez que consideramos a categoria “trabalho” como emblema central para o estudo dos aspectos psicossociais do processo de aposentadoria. Procuramos analisar a categoria trabalho e seus significados e sentidos para os docentes desta pesquisa, estejam eles aposentados ou em abono permanência, já que postergam, ao máximo, o desligamento do trabalho formal, ou seja, a aposentadoria.

Como consideramos anteriormente, o termo trabalho carrega inúmeras significações. Em razão disso, tentar defini-lo consiste em uma tarefa árdua, dadas a complexidade e polissemia inerentes às concepções acerca desse termo (FRIGOTTO, 2009). Ao falarmos de trabalho, referimo-nos a um fenômeno historicamente construído, que envolve aspectos sociais, econômicos, políticos, culturais e psicológicos. Dessa forma, as diferentes concepções para o termo “trabalho” se nos apresentam moldadas pelas experiências socioculturais de cada indivíduo, em conexão, portanto, com o fator subjetivo (GOULART, 2009).

7.1.1 Características do trabalho - (vital, prazeroso, autorrealização)

No que tange aos motivos que levaram os docentes a permanecerem no trabalho, optando, assim, por adiarem o processo de aposentadoria, encontramos, especialmente no grupo que já se aposentou, o trabalho como fonte de vitalidade, satisfação e prazer como um dos principais elementos para justificar o adiamento do processo de aposentadoria, uma vez que eles ainda se sentiam ativos e úteis, mesmo estando aposentados. Percebe-se, dessa forma, que o sentido do trabalho está relacionado com a dimensão individual, ou seja, são as

representações que o sujeito faz de sua atividade, envolvendo uma estrutura afetiva (MORIN, 2001), que determinam o sentido do trabalho para cada indivíduo. Os entrevistados relatam:

Trabalho é vida. E isso que te prejudica na aposentadoria: a gente não quer sair, e a lei chega e te coloca para fora. (Antônio)

Eu amava trabalhar, sempre amei o que eu fazia... E a coisa que eu mais gosto é de criar, então cada dia eu criava uma coisa e aí eu ficava esperando ver o retorno daquilo, por isso que eu adiava a aposentadoria. (Alice)

Trabalhar é fundamental. Eu demorei a me aposentar, porque o trabalho era muito importante para mim... Eu amava muito o que eu fazia, eu adorava o que eu fazia. (Marília)

Eu estava num ponto em que ainda poderia oferecer alguma coisa a mais para a universidade. Eu gostava do que fazia. [...] A única coisa que achei ruim foi o dia em que me mandaram embora. (Hércules)

Não queria me aposentar, eu queria trabalhar... eu trabalho enquanto eu puder ... tenho maior satisfação do mundo em fazer o que faço. (César)

Os docentes se referem ao trabalho de forma positiva, como nas afirmações “trabalho é vida”, “trabalho é fundamental”. O trabalho ocupa um lugar de autorrealização, trabalhando o sujeito se sente pleno, assim aposentar pode significar não ser, ou seja, a morte. Viegas (1989, p.6) argumenta que trabalho é vida. “Trabalho é a forma humana de fazer jus à vida, é a forma humana de produzir, não no sentido de criar objetos reificados, simplesmente, mas no sentido de criar significações.” Os docentes afirmam explicitamente que o trabalho é fundamental em suas vidas. E que amam o que fazem/faziam, ou seja, suas produções, conforme seus relatos. Assim, quando há prazer na realização do trabalho, ele deixa de ser apenas uma profissão e se torna a vida do sujeito. Percebemos, também, que as narrativas aparecem nos tempos verbais do presente e do passado, demonstrando que o significado do trabalho permanece mesmo após a aposentadoria, já que “o vínculo simbólico com o trabalho permanece por meio da identidade de trabalhador que se mantém como referência identitária, pois não se rompem os modelos de identificação preservados pela memória.” (CARLOS et al, 1999, p.88).

Os relatos dos docentes que ainda permanecem no trabalho, isto é, aqueles que ainda estão em abono permanência corroboram os daqueles que já se aposentaram. Eles dizem:

O trabalho tem me dado muita satisfação mesmo. Eu acho que isso tira minha cabeça de aposentadoria, essa oportunidade que eu tive de mais um desafio interessante, isso aí me tira. (Clara)

Trabalho é realização. E cada realização é como se fosse um prédio que você construiu ou uma família que você criou, né? Então isso vai fazendo com que você se ligue cada vez mais à sua realização e à sua condição de realizar. (Silas)

Em primeiro lugar é que eu gosto do que estou fazendo.” (Bernardo)

Eu ainda tenho bastante energia para continuar caminhando e eu gosto muito do que faço. (Luiz)

Como se pode observar, os docentes parecem encontrar, no trabalho, sentido para a vida, sendo ele o lugar para a autorrealização individual e coletiva, conforme ressalta Antunes (2005). Assim, tanto os docentes aposentados como os docentes em abono permanência veem o trabalho como um elemento vital.

Pelo trabalho, o ser humano torna-se útil, realiza algo e se modifica, uma vez que o trabalho lhe aparece como possibilidade de realizações pessoais e profissionais. Ele se revela como oportunidade de transformar a sociedade, remetendo-nos, assim, à percepção de uma função social para o trabalho. Percebemos que em alguns momentos os docentes idealizam essa busca de transformação e, que por vezes eles alcançam e por outras se frustram por não atingirem todos os seus objetivos.

Mas eu tenho uma consciência muito clara de que meu trabalho é bastante trabalho e acaba que no fim a gente tem um pouco de sensação de é... olhando isso tudo até que ponto eu consegui mudar essa sociedade que está aí com tantas necessidades... Eu tenho consciência clara de que a educação é a saída para isso tudo que está aí de fora. Eu vejo pessoas catando lixo para se sustentarem, quando venho de minha casa todo dia a pé e quando volto. Isso me machuca muito. O que eu posso fazer para poder ajudar isso aí? (Luiz)

E quando você realiza pesquisa, você adquire novos conhecimentos e você acaba, assim, se ligando muito às questões das suas realizações. Não estou falando eu, não: praticamente todos aqui que trabalham com a pesquisa. E cada realização é como se fosse um prédio que você construiu ou uma família que você criou, né? Então, isso vai fazendo com que você se ligue cada vez mais à sua realização e à sua condição de realizar. E essa condição de realizar é que a universidade proporciona por meio da pesquisa. É lógico que isso tem vantagens e desvantagens. A vantagem é que é uma instituição muito útil. No início foi muito útil para a agricultura e posteriormente foi aumentando a sua utilidade, né? Ampliando as suas áreas de conhecimento, passando do estado de Minas Gerais para o federal, quer dizer o país. Em 1969 foi federalizada a instituição. Então, quando federalizou a instituição, nós passamos a interessar pelas questões brasileiras, aí então que se ampliou muito a nossa condição de querer trabalhar e trabalhar. Trabalhar e depois trabalhar, querer trabalhar, num verdadeiro ciclo vicioso, você trabalha, encontra respostas, transfere para a comunidade. A comunidade procura novamente a universidade, ou o

professor ou o técnico, e você acaba procurando atender essas demandas e vai até esquecendo mesmo de se aposentar. (Silas)

Eu lhe digo, eu tive, tenho a sorte e a satisfação de ter contribuído muito para o crescimento da Universidade e ter contribuído com o povo. Porque tirei muita gente da miséria. Gente que não tinha nada e que pouco a pouco tiveram oportunidade. [...] Me sinto muito satisfeito, muito feliz de ter contribuído com o desenvolvimento, com o crescimento da UFV. (Antônio)

Não abro mão de meus ideais, que é trabalhar pelo pessoal do meio rural, para as famílias agrícolas, pelo movimento social, de atingir as pessoas menos favorecidas. [...] Tenho a oportunidade de fazer um trabalho social voltado para as famílias agrícolas, no meio rural [...] o prazer não é minha satisfação pessoal não: é realizar um ideal que eu acho que todas as pessoas deveriam ter: de serem servis à humanidade à comunidade. (César)

Nesses relatos, podemos perceber o trabalho como foco central para nos reconhecermos no mundo. O trabalho ganha legitimidade permitindo ao sujeito se ver refletido nos olhos da sociedade. O trabalho instiga o homem a buscar, em si, potencialidades, assim como desenvolvê-las, permitindo alterar a si mesmo e as condições do que o cerca. Segundo Antunes (2005), com o trabalho o homem transforma as suas condições de existência, ao mesmo tempo em que é transformado.

7.1.2 Pertencimento e identificação com a Universidade

Outros fatores são também importantes articuladores da satisfação dos docentes com o trabalho. Entre eles, estão a vinculação, o pertencimento e identificação deles com a UFV. Dos nove entrevistados, sete foram alunos da graduação e / ou de mestrado e de doutorado. A maior parte deles entraram para trabalhar na UFV quando Universidade ainda era uma instituição Estadual, com condições de trabalho bem diferentes das atuais. É importante lembrar que eles trabalharam em média 41 anos na universidade. Devido essa longa trajetória pode-se perceber que esse grupo de docente vivenciou o processo de estruturação e crescimento das universidades no país. Podemos dizer que eles ajudaram a planejar e a desenvolver a Universidade Federal de Viçosa, uma vez que, os docentes de forma geral sempre ocuparam lugar de destaque na administração e gestão das instituições universitárias. Ressaltamos que a trajetória profissional de sete dos nove docentes entrevistados se deu dentro da UFV.

O vínculo com a organização faz o indivíduo se sentir efetivamente identificado, pertencente e participante da organização. De acordo com ENRIQUEZ (1997b), a empresa é o

lugar privilegiado de jogos de poder e de desejo, por ser uma das principais instituições sociais por meio das quais o indivíduo estrutura a sua vida: “A empresa é uma realidade viva onde os seres humanos vivem seus desejos de afiliação, visam executar um certo número de seus projetos e se apegam a seus trabalhos de maneira exclusiva” (p.10, tradução nossa⁶). Para o indivíduo, a empresa se torna o lugar “perfeito” para alcançar seus objetivos, mesmo relegando, em segundo plano, dimensões importantes de sua vida, ou seja, a empresa dá sentido à sua vida.

Analisando o conteúdo das falas a seguir, é possível notar que o sentimento de pertencimento está constantemente presente e que, mesmo para aqueles que já se aposentaram, há ainda identificação com a Universidade. Ao narrar sobre a sua trajetória profissional, cada um dos entrevistados revelou sua subjetividade, trazendo suas decisões, conflitos e visões de si e do mundo.

A Universidade para mim era e ainda é o máximo da minha vida, você imagina viver quarenta e três anos de trabalho, eu cresci lá como pessoa, como profissional. A universidade, ela te dá muita coisa na sua vida, sem contar o salário ela te dá tudo, você tem uma vida muito boa dentro da universidade. Você pode ter uma vida mais tranquila e de qualidade. Então tudo isso a universidade te dá. (Marília)

Eu acho que o momento em que eu fui convidado a trabalhar aqui, em primeiro lugar eu senti uma honra em ter sido convidado pelo meu orientador. E no momento em que eu fui aceito, na mesma hora, eu senti que estava além da gratidão, era uma honra trabalhar, e naquela época que ainda era Universidade Rural do Estado de Minas Gerais, hoje a Universidade Federal tomou um corpo muito maior, tem uma expressão muito mais no sentido federal e que eu me sinto bem aqui. Agora se ela não estivesse na condição que ela está hoje eu ainda estaria muito satisfeito por causa do tipo de trabalho que eu faço. (César)

Fui contratado tão logo que eu graduei, então a minha graduação foi em 1969. No dia 2 de fevereiro de 1970, eu ingressei para trabalhar na Universidade. [...] Trabalhar na UFV foi uma decisão um tanto arriscada. Logo após a minha formatura, fui convidado para trabalhar no Projeto Jari e na Rigesa, além da opção de ficar na UFV, que na época era uma Universidade Estadual de Minas Gerais - UREMG. Naquela época, o salário costumava atrasar até seis meses. Porém aqui a atividade era na área de tecnologia, o que sempre desejei. Atualmente me sinto orgulhoso de ser um docente de uma universidade com a qualidade da UFV. (Bernardo)

Trabalhar na UFV foi uma grandeza, foi grande orgulho. Entrar naquela época na UFV como mestre aquilo foi uma glória e uma honra. Me sinto muito satisfeito, muito feliz de ter contribuído com o desenvolvimento, com o crescimento da UFV. Acompanho a Universidade há mais de 50 anos. Cheguei na universidade como estudante, quando apenas existia 3 ou 4 departamentos: agronomia, engenharia

⁶ [...] l'entreprise est une réalité vivante où les sujets humains vivent leur désir d'affiliation, visent à réaliser un certain nombre de leurs projets, s'attachent à leur travail de façon exclusive [...].

florestal e economia doméstica. Vi o crescimento da UFV. Eu lhe digo, eu tive, tenho a sorte e a satisfação de ter contribuído muito para o crescimento da Universidade e ter contribuído com o povo. (Antônio)

Eu comecei na UFV em 1972, como professor, logo depois de formar, 2 de março, e nessa época já de imediato eu comecei o mestrado e fiz o mestrado. E na realidade minha vida na maior parte foi dividida entre a família e a universidade. Eu acho que, quando eu olho para trás, eu estou satisfeito com tudo que aconteceu. Quando foi aquela galeria de fotos dos reitores eu passei por grande parte deles, né? E cada um tem o seu estilo, evidentemente, eu posso contar razoavelmente a história de cada um deles que eu estive aqui. Eu tenho agora o compromisso de concluir minha estada, minha trajetória na UFV. (Luiz)

Pelos relatos dos docentes podemos perceber a universidade como um lugar sagrado. A ativa participação deles no processo de desenvolvimento da universidade faz dela uma entidade de valor imensurável. Há, nas falas dos docentes, uma clara identificação e um nítido sentimento de pertença, por parte deles, em relação à Universidade. Eles se reportam ao trabalho e à UFV como grandes referenciais, ao longo de suas vidas. Eles enaltecem a Universidade com predicativos atribuídos a ela em seus respectivos relatos, tais como nas falas que denotam os sentimentos de honra, orgulho, gratidão, satisfação, entre tantos outros. A Universidade aparece como um lugar idealizado onde eles podem realizar seus desejos e suas necessidades. Ela é vista como um espaço de acolhimento, de satisfação, de realização, e também como fonte provedora de condições materiais.

O amor, a identificação e a dedicação do indivíduo à Universidade podem ser tão intensos que, quando esta lhe falta, no momento da aposentadoria, ele tem medo de perder suas referências de vida, isto é, o sentido primeiro de sua existência. Uma vez que, é percebida imaginariamente como uma instituição sagrada, na qual o sujeito se sente acolhido e reconhecido. Há, pois, uma devoção, um sacrifício pela organização em “trabalhar sem cessar para o bem de todos, em detrimento de sua saúde e de sua vida familiar.” (LE GOFF apud SIQUEIRA, 2004, p.60). Eles relatam:

Sinto muita falta do meu trabalho. [...] Trinta dias exatamente após minha aposentadoria, eu caí na cama. [...] Eu fiquei inútil ou inutilizado. Espero que isso seja temporariamente. (Antônio)

Eu dedicava de corpo e alma a esse departamento. [...] Eu sempre gostei muito da Universidade, do meu departamento, do meu curso [...] Eu ficava preocupada em parar de trabalhar e ter depressão, porque alguns dos colegas, quando aposentavam, tinham depressão. (Alice)

O trabalho pode aparecer como uma tentativa de completude. Com o desligamento da empresa, a vida pode se transformar completamente, uma vez que ela estava dedicada

integralmente ao trabalho. De acordo com Amado e Enriquez (2011), o contexto atual nas sociedades ocidentais, devido ao definhamento de instituições seculares, como a nação, a religião e a família, que serviam como polos de identificação e referência, a organização do trabalho (em uma empresa, ou em outra organização qualquer) buscou instaurar-se como instituição principal, pretendendo mobilizar o imaginário de seus membros, manipular seu inconsciente e seduzir sua vontade realizadora. As empresas modernas almejam reter, incondicionalmente, seus membros, para tê-los a serviço delas, considerando não apenas a força de trabalho desses membros, mas também o entusiasmo, o coração e a alma que os alimentam dentro do trabalho. O sofrimento, assim como também o prazer, não é fundamentalmente produto de nosso trabalho, mas, sim, do controle que a organização nos faz suportar e da estratégia que ela decidiu adotar. Daí surge a alienação pela organização, que é comum na maioria das empresas.

Na universidade, entretanto, essa “sedução” parece não ser artificial. Ela é real, uma vez que para os docentes é bom trabalhar nela. Apesar da universidade não estar à margem do capitalismo, e o corpo docente já sentir as pressões desse viés de gestão produtivista, esse quadro ainda é diferente do que normalmente se vê nas empresas capitalistas, onde o empregado tem de dar tudo de si, mas com o risco de não ver sentido no que faz, o que pode ocasionar o adoecimento. Para os docentes entrevistados, o afastamento do trabalho é que pode gerar o adoecimento.

7.1.3 Autonomia e Criatividade

Apesar das armadilhas das empresas modernas, o docente encontra espaço na universidade para ser autônomo e criativo. Conforme argumento de Amado e Enriquez (2011), o sujeito é, de fato, produto do social, mas ele não é uma consequência passiva dos determinismos sociais. Ele possui uma margem de manobra maior ou menor, que vai permitir alterar esses determinismos para criar o seu próprio caminho.

Enriquez (2001b) ressalta que as ambivalências e contradições do social possibilitam ao sujeito escapar da tendência ao conformismo, demonstrando assim uma parcela de originalidade e autonomia. Para o autor, é necessário um certo grau de anormalidade, uma certa transgressão, ou seja, um espírito curioso, inovador, disposto a correr risco de sair dos caminhos conhecidos. A autonomia no contexto do trabalho é um ponto importante ressaltado pelos docentes entrevistados. Como comentam, existe espaço para eles tomarem suas próprias decisões. Há possibilidade de se traçar o próprio caminho dentro da organização e ser criativo

no trabalho. O docente assume o papel de sujeito social, fruto da cultura de um contexto e de um momento histórico-social. A autonomia que esse grupo percebe ter pode estar relacionada ao contexto que eles vivenciaram quando ingressaram na universidade, época essa marcada pela expansão das universidades no país. Eles participaram ativamente da expansão, das decisões e estruturação da Universidade Federal de Viçosa.

O relato do docente Silas ilustra esse envolvimento com a universidade ele diz: “o caso nosso em Viçosa o docente sente praticamente “dono” da instituição”. E também outro ponto importante que é mais atual e talvez por isso não pese tanto para nossos entrevistados é o fato de não se sentirem pressionados pelos sistemas de produção atuais, como o da CAPES, que aparece para eles mais tardiamente, ou seja, mais no final da trajetória profissional. Segundo Enriquez (2001b), o sujeito é um ser criativo, que busca mudança, que percebe a diversidade e é capaz de fazer das contradições, conflitos e medos, a própria condição de sua vida. E é também por meio desse trabalho criativo que ele se sente motivado a permanecer trabalhando e a adiar a aposentadoria. Vejamos os relatos:

Agora vou trabalhar com agricultura orgânica, tudo bem, faz seus projetos. Agora vou trabalhar com planta medicinal, tudo bem, vai em frente. Agora quero trabalhar – eu estudei homeopatia – com homeopatia na agricultura, como tecnologia social, vai em frente. Então, na medida que o local que você trabalha te permite fazer isso tudo, que são seus ideais de servir a humanidade, que algo é esse, no fundo é isso, não tenho vergonha em dizer e nem acho que é vantagem nenhuma. Todos deviam ser assim, sabe? Essa autonomia, essa independência, isso que me prende aqui. Eu consigo fazer, criar o que me dá prazer. E essa história do dar prazer ela é muito vinculada ao prazer ao realizar o meu ideal. O prazer não é minha satisfação pessoal, não. É realizar um ideal que eu acho que todas as pessoas deveriam ter esses ideais de serem servis à humanidade, à comunidade. Eu me espanto, mas eu respeito todo mundo, eu respeito quem polui, eu respeito quem não olha o ambiente direito, eu respeito quem faz todas as outras práticas que eu não concordo, mas eu respeito todos eles. Sou amigo de todos eles, não tenho nenhuma dificuldade. (César)

O docente tem muita autonomia. E aqueles que trabalham muito, permanecem. Tem muita gente aí que já pode aposentar e quer ficar mais um pouco, porque eu estou criando aqui esse programa de melhoramento, daqui a pouco vai sair uma variedade nova de planta, daqui a pouco os animais vão ter uma ração melhor para ser divulgada no país... Então você sente que ele quer criar um pouco nessa parte principalmente da pesquisa. É prazeroso. Porque na verdade, a pesquisa é uma parte que envolve não apenas a ciência, mas muito de arte, também, porque é uma parte da criação: você põe a mão na massa, isso Viçosa oferece muito. (Silas)

Eu amava trabalhar, sempre amei o que eu fazia. E a coisa que eu mais gosto é de criar, então cada dia eu criava uma coisa e aí eu ficava esperando ver o retorno daquilo, por isso que eu adiava a aposentadoria. E eu nunca gostei de trabalho repetitivo. Meu prazer é criar, depois que eu crio entrego para Deus.[...] No ensino você tem que ser muito criativo, senão o aluno não aprende. (Alice)

Eu acho que tanto na questão de ensino quanto na questão de pesquisa, que eu acho muito bom a gente ter essa oportunidade em Viçosa de trabalhar em ensino e realmente trabalhar em pesquisa depende da pessoa, do que você se propõe eu acho que isso é muito bom, a liberdade intelectual na universidade. Eu acho! Pelo menos ninguém nunca me tolheu em nada. Sempre o que eu enxerguei e achei que deveria ter feito e que eu poderia fazer naquele momento eu fiz. Então, eu acho que a liberdade para criar nas instituições é muito grande e Viçosa é uma Universidade madura. Ela tem um amadurecimento em pesquisa que a gente não encontra em outras que não tiveram essa trajetória. [...] Os professores, quando eles começam a carreira deles, eles têm uma liberdade e uma possibilidade, por causa do apoio institucional, de traçar a carreira deles, isso para mim é prioritário, eu não sei se eu teria durado esse tempo todo se eu tivesse sido tolhida naquilo que eu acho, que eu devo fazer. Então, a minha trajetória quem traçou fui eu, para bem e para mal. Os erros que eu vejo que cometi, eu cometi, não foi ninguém me impondo nada não, então eu acho que Viçosa é um bom lugar para trabalhar. (Clara)

Eu abracei uma causa muito importante, um desafio de trabalhar com algo que até então ninguém queria e acreditava. E daí para frente consegui fazer muitos trabalhos. Trabalhos de investigação, trabalhos de pesquisa, trabalhos de extensão, especialmente levando os conhecimentos ao homem do campo, tentando derrubar tabus. (Antônio)

Como se pode ver, os docentes se sentem livres, desafiados e envolvidos pela possibilidade (“paixão”) de usar conhecimentos e criatividade, como forma de contribuição com a sociedade, por meio do seu trabalho. Como afirma Araújo (2010), do ponto de vista psíquico, o trabalho é um dos modos de colocar em marcha a dimensão pulsional ou nossos investimentos. Para o autor, o trabalho não se confunde com a atividade salarial, isto é, ele pode ser também atividade livre, assim como o fazer do artista, do cientista, do comerciante, do estudante, do sindicalista, do esportista, dos amantes, do colecionador de selos, do pescador nas horas vagas, de quem pratica o voluntariado, etc. O trabalho pode ser fonte de realização. Ele consiste em toda atividade humana transformadora, sendo fundado na relação entre o homem, a natureza, o outro, a cultura, tornando-se modo privilegiado de inserção do sujeito no mundo social.

7.1.4 Reconhecimento e Visibilidade

O reconhecimento e a visibilidade são elementos centrais da relação entre a pessoa e seu trabalho. Uma vez que centrais, são extremamente importantes para a vivência do prazer ou do sofrimento no trabalho. A Universidade Federal de Viçosa tem uma imagem notória, principalmente, junto à comunidade viçosense, portanto ser funcionário dessa organização é idealizado por grande parte da população da cidade. Conforme o relato do entrevistado Silas “a universidade faz a cidade acontecer. Porque a cidade comparativamente oferece menos

oportunidades do que a própria universidade.” Podemos dizer que trabalhar na universidade seria identificar com uma marca, ou seja, como consumir uma “grife” que todos desejam ter.

Amado e Enriquez (2011) chamam atenção para o fato de que cada sujeito busca reconhecimento por seu trabalho nas organizações, considerando que a vida humana é uma luta por reconhecimento, que demanda sempre uma mediação. E a mediação estabelecida por meio do trabalho, crucial em Hegel (1992), considera que o homem, ao transformar a coisa, não o faz somente para se apropriar dessa coisa, mas para se fazer reconhecido por outro homem, tanto em seu desejo sobre a coisa como também sobre esse outro. O olhar do outro é que avalia o trabalho executado no cotidiano. É ele que nos dá certeza da pertinência, da eficácia, da qualidade, da utilidade e da validade daquilo que se realiza (LHUILIER, 2005). Os docentes relatam serem reconhecidos por seu trabalho. Para eles, o reconhecimento vem dos pares, dos estudantes e da comunidade em geral, ou seja, o reconhecimento é marcado pela introjeção que o sujeito opera do olhar do outro. Vejamos:

Fui reconhecido pelos pequenos, muito. Nos congressos, o pessoal falava maravilhas. Mas pelos pesquisadores, não sei! Fui muito reconhecido pela população, sou querido, sou admirado. (Antônio)

Até o semestre passado eu estava sendo homenageada. (essa fala se deu quatro anos após a sua aposentadoria) Eu sinto meu trabalho reconhecido. Eu tenho uma gaveta de placas. Eu tenho tantas placas que eu falei que estava virando museu. (risos) Eu sinto meu trabalho muito reconhecido. Porque depois que meus colegas voltaram e foram dar continuidade ao que eu tinha começado eu recebi muita homenagem. Fora as homenagens dos formandos. Eu sinto que meu trabalho foi reconhecido. [...] Quando a gente faz alguma coisa que a gente gosta de fazer, você não faz esperando reconhecimento. Eu faço porque é minha obrigação. Eu só fiz o que era minha obrigação, de lutar pelo meu departamento, pela minha profissão, de lutar pelos estudantes. Eu me sentia bem em trabalhar. É o meu papel. (Alice)

Então, eu acho que quando o docente sai da instituição, ele perde o respaldo institucional. Esse é um risco muito grande: ele perde o reconhecimento. Então há um temor: não é vontade de ficar não, é um temor de se afastar da instituição, para esse segmento de profissional. (Silas)

Podemos inferir que o lugar ocupado pelo docente na organização e da organização na sociedade gera-lhe reconhecimento e visibilidade, o que o faz permanecer trabalhando, já que a universidade possui uma imagem valorizada socialmente e que a aposentadoria pode representar a perda desse reconhecimento e dessa visibilidade.

Os docentes também relatam reconhecerem e serem gratos pelas oportunidades que a sociedade, ou seja, a Universidade proporcionou-lhes durante suas trajetórias escolares e

profissionais. Esse reconhecimento e essa gratidão fazem com que eles permaneçam se dedicando ao trabalho por mais tempo.

A primeira coisa e mais importante: eu tenho compromisso com o povo que pagou pelo meu estudo. Eu comecei, eu estudei em escola pública de ponta a ponta. Fiz doutorado nos Estados Unidos completo, passei dois períodos de pós-doutorado, tudo à custa do povo. Então eu entendo que eu tenho um débito muito grande com o povo que pagou meu estudo. Essa é uma das razões de continuar trabalhando. (Luiz)

É meio difícil o que eu vou falar das pessoas aceitarem, mas a verdade é essa: que eu sou uma pessoa de natureza extremamente grata. No momento em que a Universidade me deu o doutorado, me mandou para o exterior, me deu uma bolsa para fazer o doutorado, eu me senti tremendamente honrado com isso. Não há nada que pague isso, por isso eu prometi a mim mesmo que eu não ia considerar aquela história de ficar o dobro do tempo, nada disso: eu trabalho enquanto eu puder, porque é uma honra receber um treinamento em doutorado numa universidade de qualidade. Isso é o que está no meu coração e é o que eu fiz. Eu tenho honra de dizer isso. (César)

De acordo com Lhuillier (2005), a inscrição em um grupo de pertença é a condição para o reconhecimento social e da validação das próprias práticas. “O efeito desse reconhecimento é duplo, ao mesmo tempo social e pessoal: é porque o grupo social oferece e reconhece um lugar a seus membros que legitima a sua contribuição para o objeto do trabalho, que estes, em retorno, podem investir esse lugar e sua comunidade de pertença.” (LHUILLIER, 2005, p.212). Os docentes percebem que foram reconhecidos pela organização, especialmente quando tiveram a oportunidade de investir em seus estudos, e a forma que encontraram para retribuir o que receberam é permanecendo no trabalho, mesmo após o direito de se aposentarem.

7.1.5 Relações Interpessoais e Conflitos

O significado do trabalho também está associado com os laços, com as relações interpessoais. O convívio com os estudantes e com os colegas de trabalho aparece como motivo que levou – e leva – a permanecer trabalhando, ou seja, a adiar a aposentadoria. Houve poucos relatos de que as relações interpessoais sejam problemáticas ou desagradáveis. Os relatos a seguir demonstram que há relações conflituosas na organização do trabalho:

Tem gente aqui que é muito caro pelo pouco que faz, no meio de professores, no meio de funcionários de vários níveis. Eu acredito que esse país ele não modifica mais rápido porque acho que falta compromisso, as pessoas não têm compromisso. Nós temos visto aqui pessoas que entram de todo jeito. A universidade está entrando em um momento muito complicado agora. Agora não, já tem algum tempo, né?

Muita gente usa a universidade como meio de ganhar dinheiro fazendo consultorias existem normas evidentemente, mas essas normas são parcialmente cumpridas, né? [...] Cumpre parcialmente as normas e na cabeça acha que está cumprindo totalmente. Então isso tudo me incomoda no fim de carreira vendo isso tudo e para onde vai essa universidade. Chega um professor novo dentro da universidade logo ele já está querendo ser consultor, está querendo trabalhar aí fora para ganhar mais dinheiro do que o que ele recebe. Então a universidade entrou num processo de uma politicagem terrível é tudo na base de troca, numa sociedade tipo Viçosa é eu ti dou uma botina se eu for eleito eu ti dou a outra botina, que dizer isso dentro da universidade isso é terrível. [...] Quantas pessoas que cumprem seu horário aqui dentro? Tem pessoas aqui que eu ouvi falar que moram a 172 km e dá aula aqui, como assim? Como é que uma universidade pode aceitar algo desse tipo? É claro que ela aceita, tem gente fazendo vista grossa, às vezes é uma pessoa importante, carrega votos, quer dizer volta tudo naquela patifaria de sempre. Eu preciso de voto, então não vou mexer com aquela pessoa porque aquela pessoa tem importância. Quer dizer uma universidade atuando desse jeito é no mínimo vexaminoso, isso não é coisa de universidade. Entendeu? [...] Eu não faço isso não é para mostrar para o chefe, nem para o diretor de centro, nem para o pró-reitor e nem para reitor e nem para a presidente de república, eu faço isso porque eu tenho um compromisso perante a instituição. [...] Eu acho que trabalhar na universidade já significou mais, hoje significa menos. À medida que a universidade perde a sua filosofia de trabalho, começa significar menos. Antes, talvez tivesse mais prazer de ser professor aqui. [...] Eu vou ter prazer de trabalhar num lugar que está desse jeito? Entendeu? O prazer mudou, eu já fui mais prazeroso de trabalhar aqui quando as coisas funcionavam diferentes. É evidente, eu não estou negando os avanços tem que mudar, mas as vezes as mudanças são exageradamente grandes, quando as pessoas pensam só nelas, quando as pessoas pensam a instituição eu tenho que fazer o uso até a última gota, até a última gota de cal que tirar dela, às vezes as pessoas não pensam eu tenho que dar para universidade para ela continuar do jeito que ela está aí. (Luiz)

Em todo lugar, você não está sempre nas nuvens: de vez em quando acontecem problemas, você bate cabeça com alguém. Nós já tivemos problemas sérios com outra pessoa, aqui no laboratório. Na verdade, e ele pediu demissão. Você passa por altos e baixos, mas eu diria que aqui os altos sobrepeem os baixos, então essa é uma das razões de querer ficar por aqui. (Bernardo)

Geralmente, em todo trabalho tem uns espírito de porco, que só serve para atentar os outros. [...] Porque sempre tem colegas que não concorrem consigo mesmo. As pessoas têm que concorrer consigo mesma. Você tem que pensar: cada dia eu quero estar melhor, eu quero produzir mais, eu quero fazer alguma coisa pelo meu departamento, deixar algum legado, deixar alguma coisa. (Alice)

Os relatos demonstram que, em alguns momentos, as relações interpessoais na organização são conflituosas. É importante observar que com o REUNI houve uma renovação significativa no quadro da universidade, a partir de 2006, quando entrou um grupo grande de novos docentes e funcionários. Nessa época, também ocorreu à criação de novos departamentos e dos novos campi. Assim, uma nova geração passou a integrar a universidade gerando mudanças na organização da mesma. O conflito está presente na vida individual e coletiva. Ele traduz as relações de força entre exigências contraditórias, quando indivíduos interagem e apresentam um ao outro as suas diferenças, pois é impossível que os seus

pensamentos, desejos, gostos, interesses e projetos pessoais coincidam totalmente (ARAÚJO e CARRETEIRO, 2005).

No entanto, na maior parte dos relatos, as relações interpessoais aparecem como prazerosas, principalmente em relação ao convívio com os estudantes:

O contato com o aluno sempre me encantou muito, aprendi muito, e acho que ensinei. (Marília)

Sinto muita falta, especialmente do convívio com o jovem. O jovem transmite muita energia, talvez por isso eu não me aposentei antes. E eu achava que realmente era útil ainda para meus alunos, como mestre, como amigo, como orientador e, às vezes, até como pai. (Antônio)

O que te dá prazer no magistério, na universidade, no ensino, pesquisa e extensão [...] o motivo de prazer é o estudante... No ensino, você tem que ser muito criativo, porque, se não for, o aluno não aprende. Eu sempre gostei muito dos meus alunos. Eu fazia de tudo para eles aprenderem, para eles saírem bem, para eles serem bons alunos. E graças a Deus eu consegui muito, muita gente que fez mestrado, doutorado, que saiu da universidade com boas notas. Tinha muita coisa por que lutar pelos alunos. Então, essa coisa toda te motiva a continuar. Aí você fica adiando: “não, deixa essa turma formar primeiro, depois eu aposento...” E aí vinha outra, e mais outra, e então isso tudo motiva. (Alice)

Essa questão de querer fazer mais, manter esse relacionamento com o estudantário, com os colegas de trabalho, isso é muito bom. Apesar de eu ter muito relacionamento na cidade, eu também gosto de estar presente aqui no departamento. A UFV apresenta um ambiente muito gostoso de se trabalhar. A palavra é “gostosa” mesmo. É bom ficar aqui. (Silas)

Essas relações prazerosas também motivam os docentes a permanecerem no trabalho. A ruptura dos laços sociais criados no trabalho pode ser vivenciada como um luto (THIERRY, 2006). Devido aos laços sociais criados, mantidos com os estudantes e colegas no ambiente de trabalho, há um adiamento da aposentadoria, uma vez que a perda do vínculo com outras pessoas pode representar para alguns indivíduos “morte social”.

7.1.6 Mudanças no sistema previdenciário

Aspectos relacionados com o sistema previdenciário também foram relacionados pelos docentes como motivos para permanecerem trabalhando e adiarem a aposentadoria. O sistema de aposentadoria veio sofrendo mudanças ao longo do tempo, a Universidade foi estadual antes de ser federalizada, e o regime de aposentadoria antes da Lei nº 8112 de 1990, que dispõe do regime jurídico dos servidores públicos, era precário. Apesar de contarem com um

sistema de aposentadoria diferenciado, onde é garantida a integralidade e paridade do salário, alguns docentes relatam que se sentem inseguros. Vejamos:

o sistema de aposentadoria era muito ruim, antes era muito ruim. [...] acho que foi em 1990 que passou para sistema integral, que antes não, antes você ganhava uma mixaria, primeiro porque a Universidade era estadual, depois passou a federal, mas o regime era péssimo. (Alice)

E outra coisa que incentiva e preocupa, porque agora eu vou ter que aposentar de qualquer jeito daqui a dois anos, é a insegurança desse nosso país e infelizmente cada governo que entra aí tem uma visão do que deve ser do futuro... Então isso dá um pouco de receio que apesar de todas as garantias que nós temos, mas ninguém garante nada nesse país. (Bernardo)

não me aposentei porque eu não acredito na estabilidade institucional no Brasil...nós estamos num país em que as instituições não são fortes, elas não são consolidadas, qualquer medida provisória muda minha carreira sem eu ser nem consultada...E do ponto de vista prático, o que é que aconteceu nesse tempo. Aconteceu essa proposta de nova carreira de docente e de novas normas para chegar a titular... Aí, o que é que acontece, sai o concurso para titular, e eu não tenho como não fazer, porque é uma coisa para o resto da vida.Na minha, eu fiz uma carreira de titular eu acho. (Clara)

7.2 Eixo: Aposentadoria

Nesta categoria, procuramos compreender o sentido da interrupção do trabalho pela aposentadoria compulsória, bem como as expectativas e projetos dos docentes para essa transição, uma vez que ela pode ter múltiplos significados, considerando-se que as satisfações no trabalho fazem com que os docentes entrevistados adiem a aposentadoria. Os docentes aposentados entrevistados permaneceram trabalhando em média 41,6 (quarenta e um anos e seis meses), ou seja, foram além do tempo necessário para se aposentarem. E a média de tempo de trabalho dos docentes entrevistados que se encontram em abono permanência atualmente é de 40,6 (quarenta anos e seis meses), até o momento da entrevista.

7.2.1 Sentidos e concepções

Em relação aos sentidos atribuídos à aposentadoria, esta pode ser apenas um ato burocrático, pode ter conotação de inutilidade e ser vista negativamente, como também pode ter sentido de direito, júbilo e prêmio.

A aposentadoria, expressa como ato burocrático por um dos docentes, não acarretou para ele a ruptura com o mundo do trabalho. O docente diz:

Para mim, a aposentadoria foi apenas um papel, um documento burocrático que eu assinei que as coisas mudaram, e que daí para frente eu só tive que pedir para continuar. [...] A palavra aposentadoria não traz nenhum significado, apenas uma mudança de estado administrativo burocrático. Eu não me aposentei mesmo. Eu não estou aposentado. Essa que é a verdadeira história minha: eu não estou aposentado. (César)

Esse docente não atribuiu significado à aposentadoria, pois não houve mudança em sua vida após o processo, uma vez que os vínculos com o trabalho continuam a existir, e o seu projeto de vida continua o mesmo. Ele nega a aposentadoria como interrupção de suas atividades de docente/pesquisador, pois relata que continua trabalhando como professor voluntário na universidade, após “mudança de estado administrativo”, não modificando, em nada, sua rotina diária. Portanto, a aposentadoria foi apenas burocrática. Podemos inferir que ele associa a aposentadoria à inutilidade, a velhice, por isso a negação. Segundo Carlos et al., 1999, o ato da aposentadoria não pode ser pensado apenas como uma oposição ao trabalho, já que o ato formal de aposentar não significa, necessariamente, um rompimento com o mundo do trabalho.

Essa aposentadoria corrobora a tipificação de Thierry (2006), como “*transição reprodução*”, na qual não acontece nenhuma mudança efetiva com a aposentadoria, seja porque as pessoas continuam a desenvolver as mesmas atividades, mudando apenas o estatuto, seja porque a pessoa investe em novas atividades, mantendo padrões semelhantes em relação ao ritmo de atividade, reocupando lugares que lhe permitem manter níveis semelhantes de reconhecimento social. Ela também vai ao encontro do que Santos (1990) categorizou de “*aposentadoria- recusa*”, em que os sujeitos tinham profissões de nível superior e, no momento da aposentadoria, mantinham como projeto a continuação da mesma atividade profissional, ou mesmo de outra possível. As razões de retorno ao trabalho são extraeconômicas, o que, para eles, significa que a aposentadoria rompe o ritmo normal da vida, como também ocorre com o estilo de adaptação de Hornstein e Warpner (1985), chamado de “*continuação*”, na qual os aposentados procuram manter, ao máximo, as suas atividades, em geral, sem grandes alterações no seu cotidiano.

Para outro docente, a aposentadoria compulsória foi uma imposição e, de imediato, configurou-se como “morte social”, pois adoeceu 30 dias após a aposentadoria. Parece haver uma associação entre a aposentadoria e a velhice, no sentido de uma decadência física, e o indivíduo é marginalizado no contexto social. Ele relata em tom de queixa:

Agora estamos lutando para poder conseguir alguma coisa. [...] Eu fiquei inútil ou inutilizado com a aposentadoria. Espero que isso seja temporariamente. Não posso fazer nenhuma atividade que me cause preocupação. Eu praticamente cruzei os braços. Eu tenho espírito assim, muito inquieto. Ainda bem que não me acomodei. Eu tento fazer algumas coisas, às vezes até um pouco exageradas para minha situação, mas estou melhorando. (Antônio)

Ele ainda questiona, de forma enfática, mudando o tom de voz quando fala o termo “inativo”:

Por que os aposentados não se unem e formam uma associação de aposentados, não de inválidos, mas sim de aposentados, ou de fora do exercício? Mas inicia-se pelo próprio contracheque, que diz INATIVO. Já aposenta e muda de ativo para inativo. Como interpretamos isso? Inativo! Por que inativo? Talvez uma outra denominação... São coisas assim, psicológicas, pequenas, mas que, afinal, somam ...não são coisas assim tão grandes e difíceis, mas que é preciso que alguém interfira. O ser humano, o trabalhador precisa, entende? (Antônio)

Apesar de a aposentadoria compulsória ser um evento normativo, ou seja, esperado aos 70 anos, nesse caso foi vivenciada como uma imposição, e esse docente apresentou dificuldades na transição. A aposentadoria foi relacionada à inutilidade, à desvalorização. E “ser brutalmente precipitado da categoria dos indivíduos ativos na dos inativos e classificados como velhos [...] é, na imensa maioria dos casos, um drama que acarreta graves consequências psicológicas e morais.” (BEAUVOIR, 1990, p. 324). O ser ativo é valorizado, uma vez que ele produz; o ser inativo é ser dependente, improdutivo, sem lugar social. Na obra *La rétraite: une mort sociale*, Guillermand (1972) afirma que, para uma sociedade capitalista que idolatra o trabalho, aposentar-se, por um lado, é um repouso merecido. Porém, é, por outro lado, acompanhado de valores negativos, como a perda da capacidade produtiva, a sensação de inutilidade e envelhecimento, ou seja, passa a caracterizar-se pela desvalorização do sujeito. Esse docente se sentiu obrigado a se aposentar, não tendo percebido a aposentadoria como um descanso merecido, mas como um lugar de perda, de inatividade e de desvalorização. Isso nos leva a inferir que ele pode ter vivenciado uma espécie de marginalização e vazio relacionado à ruptura da identidade profissional (ou de trabalhador). Ele se encontra sem um lugar social, uma vez que lhe tiraram o trabalho. Assim, a aposentadoria se apresentou como uma ruptura com o projeto de “ser” desse docente, que tinha, no trabalho, o foco central de sua vida.

Já a docente Marília relata que recusa o rótulo de aposentada, uma vez que se sente incomodada por utilizar esse termo. Ela menciona o seguinte:

Não faço nada relacionado à profissão, mas eu vou continuar ser registrada no conselho. Porque uma coisa que me incomoda muito é quando fala: profissão “aposentada”, eu não admito. Eu coloco “nome da categoria profissional”⁷. [...] É a questão da atividade. O termo “aposentado” eu sempre acho que é para a pessoa que não está fazendo nada. Me incomoda ser chamada de aposentada. Trabalho é fundamental. Eu me sinto útil, trabalhando em outras atividades que não a profissional. Mesmo porque, de vez em quando, ainda tem umas conversas profissionais sem compromisso. Eu não quero desvincular disso. (Marília)

Nesse relato, o significado da aposentadoria também é percebido pela entrevistada como um tempo de desvalorização e inutilidade. Costa e Soares (2009) ressaltam que, em razão da perda de referência do trabalho numa sociedade capitalista, a aposentadoria tem significado contrário a júbilo, sendo associada a valores negativos, como inutilidade, incapacidade e envelhecimento. Assim, o aposentado não tem mais utilidade para a manutenção do sistema produtivo. Apesar de a entrevistada estar aposentada de suas atividades profissionais, ela procura manter a identidade profissional, não abrindo mão de pagar o conselho de sua classe profissional, o que nos faz inferir que é fundamental para esse sujeito manter o sentimento de pertença ao grupo profissional, que contribui para a qualificação de seu “eu”, embora ela também busque reconfigurar a sua subjetividade pela apropriação de outros atributos sociais. Ela se recusa a aceitar o papel de inativa, de improdutivo, pois tem outras atividades que ocupam o espaço do trabalho profissional, entre elas a atividade de síndico do edifício onde reside, fazendo com que se sinta útil socialmente. Logo, “a qualificação trabalho atribuída às diversas atividades realizadas ou a continuidade no mundo formal do trabalho se constituem em modos de evitar a marginalização social e a partir da apropriação da positividade conferida ao ato de trabalhar.” (CARLOS et al., 1999, p. 81).

Outro docente relata, também, a imagem do aposentado como desvalorizada socialmente e reconhece que é preciso ajustar-se ao processo de aposentadoria. Vejamos:

Ainda hoje estava falando: “o aposentado é um cachorro sem dono, anda pela rua só levando pancada. (risos) É chute, é buzina, é paulada.” [...] Depois que eu parei de dar aula, eu fiquei perambulando. [...] Eu falo: isso seria até uma maneira pejorativa para mim mesmo. Porque o aposentado, eu acho que é uma pessoa que tem que procurar alguma distração, para dar tempo ao tempo. Tempo ao tempo. Caso contrário, eu vou ficar esperando por uma coisa que eu não sei que hora ela vai chegar: a morte. (Hércules)

Na metáfora utilizada pelo entrevistado, ele apresenta uma imagem pejorativa sobre o aposentado: a imagem de um indivíduo que não ocupa um espaço socialmente reconhecido, ou seja, um sujeito sem casa. Em seu relato, fica implícito que, com a aposentadoria, há a

⁷ Para preservar o sigilo da identidade do entrevistado omitimos o nome da categoria profissão.

perda do sentimento de pertencimento ao grupo de trabalho, do ambiente de trabalho (empresa), das relações mantidas nesse espaço, já que ele se vê como um “cachorro sem dono”. O entrevistado se percebe desvalorizado com a aposentadoria, deixando implícito, também, certo conformismo, quando diz que tem que procurar uma distração para preencher o tempo. Segundo Santos (1990, p. 61), “a cessação da atividade profissional é associada à ideia de velhice e de morte.” O afastamento do trabalho está relacionado com o fim da vida. A vida sem trabalho pode simbolizar finitude. É nessa dimensão subjetiva que o indivíduo se vê no mundo e representa a sua vivência. A percepção da passagem da vida ativa para a inativa pode representar apenas perdas, caso o sujeito não tenha projetos de vida. É preciso buscar formas de se readaptar à nova realidade para interagir com os ambientes e sentir-se útil. A busca por atividades remuneradas, ou não, é uma maneira de garantir reconhecimento social (FRANÇA, 2008). Estar ativo possibilita a experiência de sentir-se vivo, já que a inatividade é associada à morte, à exclusão e à segregação, em uma sociedade pautada pelo valor produtivo. (CARLOS et al. 1999).

Os docentes relatam outras perdas associadas à aposentadoria, como o “sobrenome” dado pela empresa, na qual trabalharam por anos e, as pessoas associam a imagem de sucesso com a empresa, “Prof.: Fulano da UFV”. Com a aposentadoria é como se perdessem o “Pai”, ou seja, uma referência que dá credibilidade e confiabilidade:

Então: eu acho que quando eles saem da instituição, ele perde o respaldo institucional. Esse é um risco muito grande: ele perde o reconhecimento. Então, há um temor. Não é vontade de ficar não: é um temor de se afastar da instituição, para esse segmento de profissional. (Silas)

Conforme o relato anterior, a aposentadoria pode ser temida por se perder o reconhecimento mediado pelo trabalho, pois, enquanto eles estão trabalhando, gozam do reconhecimento institucional e pertencem a um grupo com o qual se identificam e que lhes dá segurança.

Outra perda percebida pelos docentes na aposentadoria diz respeito à condição do professor voluntário, pois, quando permanecem trabalhando como voluntários, eles perdem o direito ao voto nas reuniões de colegiado do departamento a que pertenciam:

Porque a pessoa inclusive não tem... ele tem direito a voz, mas não tem direito a voto num colegiado. Muitas vezes, a pessoa tem muita condição de... o voto dele poderia ser interessante. Mas é norma, então... às vezes tem colegas que nem vêm à reunião aqui, porque ele acha que só ter direito a voz é pouco. Se não pode votar, então não vem. (Luiz)

Agora não assisto à reunião do departamento (risos). Até porque eu não era muito falante, não, mas, na hora certa, eu contribuía, eu acho. Assim meus colegas diziam: que eu não era muito de falar, mas, quando precisava, eu falava, contribuía na reunião. (César)

A aposentadoria restringe o docente quando ele se torna voluntário. É um retrocesso que restringe a sua ação, podendo lhe causar constrangimento, afastando-o e limitando suas possíveis contribuições nas reuniões.

A aposentadoria também pode significar direito e prêmio para alguns docentes, após cumprirem os requisitos impostos pela lei. Vejamos:

Eu acho que é um prêmio, tá? Pode definir, resumir desse jeito: aposentadoria é um prêmio, tem que ser um prêmio. Não pode ser um encosto. Você não pode estar sendo encostada: “Ah! Eu vou me encostar pelo INPS”. Não tinha essa expressão? Então: não pode ser encosto; tem que ser prêmio. Você trabalhou 30 anos e você merece ter um tempo livre, uma mesada para você usufruir desse tempo, como você quiser. Até fazendo outro trabalho, se você for sua vontade. (Clara)

Eu tenho vários outros colegas que já estão aposentados. Então, a impressão que eu tenho é que eles estão muito felizes agora. Então: é realmente um estado muito bom e é um ... eu não diria apenas que é um direito, mas é um período em que as pessoas utilizam realmente para se dedicar a sua própria vida. E como ele pagou uma parcela de seu salário para ter esse direito, na verdade é usufruir do período de aposentadoria.[...] Então não é uma questão de ser pejorativo ou não: é um direito que possui, que adquire comprado durante a sua vida de trabalho. Então, receber o dinheiro da aposentadoria é receber de volta o seu investimento. (Silas)

Olha, eu nunca pensei que ser aposentada fosse tão bom. Então, a hora que aposentei, eu quis ficar livre e solta (risos). (Alice)

Esses docentes descrevem a aposentadoria como prêmio ou reconhecimento, após um longo período de trabalho. Eles descrevem a aposentadoria de forma positiva e a associaram à possibilidade de um tempo para se dedicarem a si mesmos. A aposentadoria torna-se bem aceita (atrativa/positiva) se descrita como um tempo de liberdade. Para esses docentes, a aposentadoria significa a possibilidade de se dedicarem às suas próprias vidas, como desejar, incluindo, até mesmo, a opção de continuar trabalhando. Zanelli e Silva (1996); Carlos et al. (1998) corroboram a ideia de que a aposentadoria é vista como um júbilo, uma recompensa aos esforços depreendidos ao longo de uma vida de trabalho, pois possibilita ao sujeito a concretização de planos ou sonhos que foram adiados.

7.2.2 Preparação para a aposentadoria

Eventualmente, as perspectivas de futuro na aposentadoria são permeadas por desinformação e resignação, como também por temores frente aos problemas que poderão surgir. De acordo com Zanelli e Silva (1996), no prenúncio da aposentadoria, os sentimentos se misturam e podem, por isso, ser ambivalentes, pois a possibilidade concreta de parar de trabalhar entra em conflito com o medo do tédio, da solidão, da instabilidade financeira e de doenças. Devido a esses aspectos, com os quais o indivíduo depara nesse momento de transição, alguns podem encarar essa ruptura com o trabalho formal de forma saudável. Entretanto, muitos, em decorrência de não saberem lidar com as mudanças dessa nova etapa da vida, podem adoecer. Para esses autores, a transição para a aposentadoria pode ser facilitada quando há a promoção de situações ou vivências grupais dentro do contexto organizacional, ou seja, uma orientação, uma preparação para a aposentadoria enquanto a pessoa ainda possui seu papel profissional, a sua atividade de trabalho. Para eles, o rompimento repentino da rotina parece potencializar o início dos desajustes nas várias esferas da vida pessoal.

A preparação para a aposentadoria pode ser uma forma de antever as possibilidades de escolhas, de construir caminhos para a vida após a efetivação da aposentadoria. Segundo França (1999), o planejamento de vida que auxilie na organização do tempo e nas mudanças relativas à afetividade, à vida familiar, ao lazer, à participação sócio-comunitária e a um trabalho remunerado ou voluntário, ajuda a enfrentar objetivamente as condições adversas a que muitos aposentados se veem expostos. Quanto à preparação para a aposentadoria, foi esboçada, pelos docentes aposentados, preocupação em relação a esse fato. No decorrer de seus discursos, eles relatam a importância de se preparar e até mesmo recomendam aos colegas que se prepararem, mas reconhecem que não tiveram oportunidade de fazê-la.

Tive colegas que tiveram uma depressão violenta depois da aposentadoria. Resolveram aposentar de um dia para outro. Mudou a forma de aposentadoria, então no outro dia falavam: “eu vou aposentar”. Eu falava: “Fulana, não faz isso não! Você tem que preparar”. (Alice)

Olha, antes de me aposentar, há alguns anos atrás, no setor psicossocial da universidade tinha gente preparada, e havia até chamados para reuniões, com o objetivo de preparação para a aposentadoria, mas eu não liguei para isso. E quando eu já estava nas vésperas de me aposentar, um, dois anos antes, eu comecei a me preocupar com isso. Então recorri ao setor psicossocial, mas desde então estava defasado; não havia ninguém mais; só havia uma pessoa, e, psicologicamente, não me preparei para aposentadoria. (Antônio)

Eu não tive aquela preparação psicológica para a aposentadoria. Não sei o que é preparação. Eu realmente não sei o que é preparação. Mas minhas coisas acontecem assim, muito de imediato, e eu não penso muito para frente o que eu vou fazer. As coisas vão acontecendo, e eu vou assumindo... Eu adoro os desafios da vida. (Marília)

A falta de perspectiva para o futuro, a incerteza do que está por vir pode levar a depressão. Segundo França (1999), muitos não desejam se aposentar por estarem satisfeitos com suas atividades e relações sociais estabelecidas no trabalho. Já outros desejam a aposentadoria, e planejam outros rumos. A autora destaca, ainda, a existência de pessoas que, mesmo motivadas a se aposentar, não têm planos sobre como organizar a vida, na ausência do trabalho.

A transição do trabalho para a aposentadoria pode gerar ansiedade, principalmente se não houver um planejamento que auxilie os trabalhadores nessa nova fase, repleta de transformações, que envolvem mudanças biológicas, relacionadas ao envelhecimento, conjuntura familiar (saída dos filhos de casa, chegada dos netos, reencontro do casal no espaço doméstico), construção de um novo papel social de aposentado, entre outros. E, normalmente, a passagem da vida profissional ativa para a aposentadoria “inativa” acontece sem planejamento ou reflexão. A aposentadoria pode transformar, por completo, a vida da pessoa, alterando rotinas, hábitos, expectativas e relacionamentos. É importante o sujeito se planejar e se preparar para enfrentar as possíveis mudanças (SOARES, et. al. 2007). Apesar de os docentes perceberem a necessidade de preparação para a aposentadoria, como relatado, a reflexão sobre essa transição ficou a cargo de cada indivíduo. Conforme relato de um dos docentes, no momento de sua aposentadoria, a organização (UFV) não promoveu ações de preparação à aposentadoria para facilitar essa transição, cabendo aos próprios docentes buscar suas próprias alternativas, de forma individualizada, para efetivá-la.

7.2.3 Expectativas quanto ao processo de aposentadoria

Frequentemente, na transição do trabalho para a aposentadoria, torna-se mais difícil projetar o futuro, despertar-se para novos interesses, e o sentimento de desamparo e de ruptura com o estabelecido é pesado e penoso, uma vez que, para muitos, o ambiente de trabalho é um verdadeiro lar (Witczak, 2005). O indivíduo perde a segurança da rotina estabelecida pelo trabalho e procura construir novos amparos para se sentir seguro. Ele busca formas de compensar o lugar ocupado pelo trabalho. De acordo com o paradigma do life-span o desenvolvimento é um processo contínuo, multidimensional e multidirecional acontece ao

longo da vida, portanto o indivíduo tende a desenvolver e se adaptar a nova situação conforme sua plasticidade, independente do momento em que se encontra (BALTES, REESE e LIPSITT, 1980).

Segundo Rodrigues et al. (2005), a maneira de enfrentar a reestruturação da vida no momento da aposentadoria pode variar de indivíduo para indivíduo. O projeto do futuro, do tempo que há de vir, é marcado pelos desejos e pelas trajetórias individuais, o que nos remete à noção de identidade, compreendida como um processo permanente de formação e transformação do sujeito, permeado por suas condições materiais, históricas e temporais (Ciampa, 1998). O aposentado precisa imaginar o seu futuro, o seu vir-a-ser, uma identidade futura, construindo alternativas possíveis para sua vida, levando em consideração a margem de liberdade social, subjetiva e econômica. Dessa forma, a expectativa é marcada pela seleção de alternativas possíveis dentro do que se projeta.

Em relação às expectativas e aos projetos para a vida após aposentadoria entre os docentes que já se aposentaram, alguns disseram que não tinham planos, e outros tinham, como planos, continuar trabalhando. Entre essas expectativas e planos, alguns se concretizaram, e outros, não. Seguem alguns relatos:

Pensava em continuar ligado à universidade ou outros centros de trabalho nessa área. Essa era minha expectativa. O que me chamava atenção nos professores que se aposentavam na UFV, quer seja na aposentadoria normal ou compulsória, é que os professores não voltavam nunca mais aos seus ex-gabinetes. Nunca mais iam ao seu ninho. Isso me chamava muita atenção. [...] Mas eu achava que a aposentadoria, para mim, seria um negócio muito *light*, que ia continuar com algumas atividades por fora e que não iria me afetar em nada. (Antônio)

Esse docente tinha, como expectativa, a continuidade do trabalho, e acreditava que a aposentadoria seria “light”, embora já tivesse percebido um afastamento dos outros professores aposentados da UFV. Para o Professor Antônio, não foi possível uma transição tranquila, por questões de saúde. Ele diz:

A aposentadoria afetou bastante, muito. Porque infelizmente eu tinha alguns convites, inclusive eu tinha um convite internacional para dirigir um grande programa na América Central. [...] E nesse meio tempo, quando já fui obrigado a me aposentar, 30 dias exatamente após minha aposentadoria, eu caí na cama com um problema de degeneração e não conseguia me movimentar em nada. (Antônio)

Conforme o relato, com a aposentadoria, esse docente adoeceu, o que tornou impossível, para ele a realização de seus planos para o futuro. O afastamento do trabalho nesse período inicial parece ter ocasionado a vivência de luto pela sua perda. No entanto,

como relatado anteriormente, ele não se acomodou e está melhorando, ou seja, buscando reorganizar-se para a nova situação.

O professor Hércules também relata, como expectativa, a continuidade do trabalho, após à aposentadoria. Vejamos:

Se pudesse, eu ficaria mais. Eu queria continuar trabalhando. [...] E fui ministrar aulas em outras faculdades e cursos isolados. (Hércules)

O docente Hércules relatou que sua expectativa era de continuar trabalhando na universidade, mas, como isso não era possível, ele buscou realizar seus planos em outras faculdades. Porém, ele diz: “eu vi que aquilo não dava para mim [...] eu não me adaptei ao regime deles”. Após esse outro trabalho e a descoberta de uma doença grave, encerrou suas atividades profissionais. Para França (1999), o afastamento do trabalho pela aposentadoria pode ser a perda mais significativa da vida social das pessoas. A autora ressalta que ocorrem, com frequência, casos de doenças psicossomáticas, adquiridas durante e após o processo de desligamento do trabalho, como também há casos de morte súbita, nos três primeiros anos após a aposentadoria.

Já o docente César, que não tinha expectativa quanto à aposentadoria – uma vez que queria manter-se trabalhando na universidade –, está atualmente na UFV como professor voluntário:

Olha, na realidade, eu não tinha nenhuma expectativa, porque eu não queria me aposentar: eu queria trabalhar. Então, sou professor voluntário. (César)

Apesar de o docente ter relatado falta de expectativa quanto à aposentadoria, seu projeto para o futuro era o de permanecer trabalhando. E ele coloca em prática seus planos e toma iniciativa para realizá-lo. Ele diz “eu me ofereci para ser voluntário”. O trabalho docente na universidade pode ser considerado diferenciado, uma vez que, permite essa continuidade que para alguns é a maneira de dar continuidade aos seus projetos, manter a inserção social, a visibilidade, o reconhecimento e a sua identidade.

Algumas vezes, angústias e medos aparecem com relação à decisão (ou à imposição) de se aposentar e na falta de expectativa quanto ao futuro. A docente a seguir relata que se preocupava e que não tinha planos com relação à aposentadoria, o que a fez deixar para sair do trabalho no limite do tempo permitido, isto é, aposentou-se quatro dias antes de completar os 70 anos. Ela diz:

Eu ficava preocupada em aposentar e ter depressão, porque alguns dos colegas, quando aposentavam, tinham depressão. Não tinha planos. Eu sempre pensei assim: se eu vou aposentar no último furo, no último minuto do segundo tempo, depois que eu aposentar eu não quero fazer mais nada. Eu só quero cuidar de mim. (Alice)

Porém, o processo de aposentadoria a surpreendeu positivamente, uma vez que foram contrárias as suas expectativas:

Olha, eu nunca pensei que aposentadoria fosse tão bom. (risos) Eu imaginava aposentadoria o fim do mundo, o fim da picada. Não me arrependi hora nenhuma, depois que aposentei, apesar de não ter feito muita coisa que eu propus a ter feito, a terminar e não terminei, mas eram publicações. Eu não arrependi de ter aposentado. E também não me senti hora nenhuma deprimida, triste. (Alice).

Outra docente viveu situação semelhante. Ela se aposentou faltando apenas um mês para completar 70 anos e disse que, além de não ter se preparado, também não tinha perspectivas, deixando a condução de sua vida a cargo da organização. Ela diz:

E eu não tinha outra perspectiva. Eu acho que foi assim: eu vou até o ponto que eu não posso mais. Como se eu pensasse assim. No fundo, no fundo, eu tenho a impressão que é isso: deixei eles tomarem conta para mim do que eu tenho que fazer. Depois, então o que era o tomar conta? É, aqui encerrou. Você não pode continuar. Porque, na realidade, eu nem fui convidada para ficar lá não. Falo isso sem mágoa nenhuma; eu sabia disso. (Marília)

O enunciado demonstra que a professora Marília vivenciou muitas incertezas, não conseguindo tomar uma decisão no período pré-aposentadoria, devido à falta de perspectivas em relação à aposentadoria e à possibilidade de continuar como voluntária – mesmo porque ela não teve essa oportunidade. De acordo com Zanelli (2012), no período próximo à aposentadoria, é frequente ocorrer ansiedade em diferentes graus, devido à transição para o desconhecido, pois nem todos estão seguros do que farão e têm que abrir mão de uma rotina cultivada durante anos. Porém, após vivenciar o processo de aposentadoria, ela relata, com entusiasmo, que não se arrepende de ter aposentado, especialmente quando diz:

Eu demorei a me aposentar, porque o trabalho era muito importante para mim. Mas, quando aposentei, não me arrependi. [...] Então, eu realmente... eu não sinto falta do que eu fazia; andei ainda trabalhando um pouco a pedido. [...] E devagar fui me afastando. E hoje realmente estou completamente afastada, e realmente não quero voltar. Acho ótimo! (Marília).

Apesar da importância dada ao trabalho pela entrevistada, após a aposentadoria ela demonstra estar fazendo a transição de forma tranquila, sentindo-se adaptada às mudanças de sua vida.

Em virtude de os sujeitos dessa pesquisa não terem tomado a decisão de se aposentar, ou seja, a aposentadoria ter sido imposta pelo limite de idade, 70 anos, e o trabalho ser central em suas vidas e, ainda, por terem tido a oportunidade de construir trajetórias profissionais longas em uma única organização (UFV), de forma previsível e planejada, permanecendo com a garantia salarial após a aposentadoria, eles encontram dificuldades em relação ao afastamento do trabalho e também para se projetarem no futuro decorrente desse afastamento. Segundo Thierry (2006), esses sujeitos podem estar perfeitamente adaptados às condições materiais e subjetivas de sua existência, e é exatamente esse compromisso e esse ritmo organizado pelo trabalho que os mantêm vivos, no sentido de proporcionar-lhes uma existência social. Antes da aposentadoria, os docentes conservavam fortes laços sociais de identificação com a organização de trabalho, que seria a principal referência em suas vidas. Acrescenta-se ainda, como afirma Santos (1990), que a perda da identidade profissional implica a reorganização da identidade pessoal.

Em relação às expectativas sobre a aposentadoria, os docentes que se encontram em abono permanência alimentam perspectivas de continuidade e investimentos na vida profissional e pessoal. As expectativas quanto à continuidade da vida profissional são apresentadas tanto na forma de trabalho voluntário na UFV quanto fora dela:

Eu tinha outros planos após aposentar, mas devido aos problemas de saúde lá em casa, eu tenho que viver um dia de cada vez. [...] Eu sei que eu tenho que aposentar, então eu estou procurando me preparar para poder fazer isso. A ideia, quer dizer já conversado aí com a outra professora que trabalha comigo aqui, de continuar aí como professor voluntário. (Bernardo)

Eu tenho muita coisa que eu posso fazer assim no meu dia a dia dentro da minha casa. Tem muita coisa que eu posso continuar estudando. Estudar para quê? Para mim, nesse caso. Nesse caso eu não vou estar transferindo isso para outro porque não tem aula, não tem nada. Mas é... eu gosto de estudar eu vou continuar estudando, na pior das hipóteses eu vou continuar estudando. Eu não vou dizer que eu não penso em outro trabalho. Inclusive eu já tenho alguns contatos, algumas coisas, mas eu não quero criar nenhuma expectativa. Eu tenho agora o compromisso de concluir minha estada, minha trajetória na UFV. (Luiz)

E nesse período de você poder aposentar, e de se aposentar, você fica com a opção de procurar um novo emprego para lecionar, procurar emprego numa instituição de pesquisa ou alguma outra atividade privada, ou mesmo até descansar. Então, as opções são muitas. No meu caso, eu estou pensando muito assim: descansar, mas fazendo alguma coisa. Porque eu acho que é uma das boas opções que tenho, para fazer algumas coisas de natureza mais privada. Então eu pretendo, talvez, me

dedicar um pouco mais às questões privadas. Os planos de caráter mais privados são familiares e empresariais. Outras atividades profissionais, entretanto, não de empregado... Eu quero trabalhar mais um período. (Silas)

Esses docentes têm, como projetos para o futuro, a continuidade das atividades laborais, uma vez que os relatos demonstram que eles já estão se articulando para que isso aconteça. É possível perceber, em alguns, que há uma preocupação em dosar essa continuidade do trabalho com outras esferas da vida pessoal.

Já a docente, cujo relato é apresentado a seguir, tem, como expectativa para o futuro, aposentar-se, desligar-se do trabalho e realizar projetos protelados. Ela fala com entusiasmo sobre seu projeto para a aposentadoria:

Então: se eu tivesse me aposentado há cinco anos, eu com certeza estaria numa outra carreira. Hoje eu não quero. [...] Mas agora o que eu quero já há bastante tempo, há muitos anos, eu falei assim: “o dia que eu tiver tempo, eu vou passar um mês em Florença, estudando italiano e história da arte. Eu já localizei lá para você estudar história da arte renascentista”. Que eu sou assim: eu acho que a gente está vivendo um renascimento. Nós, não, mas o mundo. [...]Faça a reflexão antes do que vai ser sua vida e tente um caminho novo, porque você pode. Você pode fazer uma coisa nova; você pode fazer uma coisa diferente. Agora, medo de aposentadoria, eu não tenho, não. Pelo contrário... (Clara)

A docente parece bastante segura quanto à aposentadoria, uma vez que se refere a ela como a possibilidade de fazer algo novo, diferente. A docente relata que quer se reinventar em “um caminho novo”. Na entrevista, ela fala que, na graduação, fez história da arte e enfatiza sua fascinação pelo Renascimento. Assim ela retoma em seu passado como forma de descobrir inspiração para seu futuro. Caso consiga pôr em prática seus projetos, ela fará uma “transição ruptura”. Segundo Thierry (2006), na “transição ruptura”, a pessoa pode escolher organizar a vida de modo diferente, tendo a oportunidade de concretizar aspirações ou sonhos adiados. Segundo França e Soares (2009), os projetos de futuro na aposentadoria ajudam a romper o vínculo com o trabalho e ir em busca de atividades que atendam às necessidades das pessoas.

Os docentes que se encontram em abono permanência demonstram clareza sobre os projetos futuros e sobre a possibilidade de permanecerem no mercado de trabalho. Também consideram a capacidade de reinserção em espaços sociais, diferentes do laboral. Eles identificam um futuro desejado e dizem buscar meios para torná-lo realidade. Alguns docentes relatam estar promovendo ações para concretizar seus projetos.

Observamos que a expectativa de todos os entrevistados do sexo masculino que estão aposentados e que se encontram em abono permanência era e é a de permanecer trabalhando,

o que demonstra uma diferença na forma como os gêneros encaram essa transição. Isso nos faz inferir que, além da centralidade do trabalho na vida desses sujeitos, eles ainda trazem, arraigados em si mesmos, as convenções culturais de senso comum da divisão sexual de papéis, em que o homem era o provedor das fontes de sustento. Conforme Santos (1990), a aposentadoria dos homens pode ser descrita como mais difícil do que a das mulheres, fato justificado por não haver um lugar demarcado para o homem no espaço doméstico, uma vez que a motivação social pela qual o homem trabalha é a de que ele seja o provedor da família, fato para o qual é preparado desde a juventude, o que o faz, portanto, habituado a desempenhar esse papel. Isso é a representação tradicional dos lugares do homem e da mulher. A realidade mudou, mas podem permanecer resquícios dela, na própria mentalidade dos homens e das mulheres.

7.2.4 Reorganização do tempo e espaço: possibilidades de subjetivações

Neste tópico, vamos fazer alusão somente aos docentes que já se aposentaram. A ruptura com a atividade profissional significa uma reorganização da vida cotidiana. Conforme (Rodrigues, 2000, p.19), “a adaptação à aposentadoria não é um ponto a alcançar, mas um processo, um modo de viver que precisa ser cultivado ao longo do tempo”. Assim, esse processo pode ser alterado até que se encontrem atividades adequadas aos seus desejos e valores.

De acordo com Santos (1990), o trabalho é o lugar privilegiado das referências sociais, sendo estruturante do espaço, do tempo e das relações sociais, em nossa sociedade. Por vários anos, o sujeito organiza sua rotina, seu tempo entre o trabalho e o não trabalho, e, em determinado momento, só lhe resta o tempo de não-trabalho. Witczak (2005) afirma que os sentimentos são contraditórios com relação à saída definitiva do trabalho. Se, por um lado, as pessoas se sentem liberadas dos horários, de outro, sentem falta da rotina de tantos anos, uma vez que o trabalho é o principal ordenador da vida humana.

A entrevistada Marília relata que, logo após a aposentadoria, mudou-se de cidade – embora os amigos a advertissem para que não se mudasse, já que sua vida social, em Viçosa, era muito intensa –, na expectativa de encontrar alguma coisa para fazer e também para ficar mais próxima da irmã. Ela diz:

E eu sempre respondi da seguinte maneira: eu não sei fazer tricô, nem crochê, e não gosto de novela. Então, eu não tenho nada para fazer aqui. Vocês vão trabalhar, e eu vou fazer o quê? (Marília)

Nesse enunciado, percebemos a preocupação da entrevistada em ocupar seu tempo com algo reconhecidamente útil, já que ela busca fugir do estereótipo da aposentada, que fica em só em casa, fazendo “tricô” ou “crochê”.

O relato a seguir esboça como ela foi reorganizando o seu tempo, após a aposentadoria:

Eu vim para Belo Horizonte na expectativa de aparecer alguma coisa ou fazer alguma coisa. Aí nessa altura, eu já era conselheira do conselho regional de “minha categoria”⁸. Aí surgiu, como sempre na minha vida, a chance de eu me candidatar para vice- presidente do conselho regional, eu e uma outra amiga. Com isso, nós ficamos uns seis meses nessa peleja, nessa confusão e tal... Acabamos perdendo. Mas, para mim, foi um tempo de muito ensinamento. Foram outros contatos. Foi muito interessante e com isso eu me afastei mais da minha atividade anterior, e fui me adaptando em Belo Horizonte. Adoro o tipo de vida que tenho hoje: estou aqui, daí a pouco vejo que tenho um filme bom, vou lá ao shopping assistir. “Ah!, tem uma peça de teatro sábado. Vou nessa peça; tenho que comprar ingresso coisa e tal.” Então, eu realmente, eu não sinto falta do que eu fazia. Andei ainda trabalhando um pouco, a pedido. [...] então, algumas vezes, logo em 2011, 2012, ainda me pediam para fazer. Eu ia. Fui a São Paulo, fiz aqui em Belo Horizonte, e, mesmo lá em Viçosa, voltei umas três vezes. E devagar fui me afastando. E hoje realmente estou completamente afastada, e realmente não quero voltar. Acho ótimo! Não tenho: ai...que saudade de Viçosa, ai...que saudade do que eu fazia. Eu, para mim, foi uma etapa de minha vida. Adorava o que eu fazia. Tenho muito contato ainda com os alunos. Me telefonam, mandam e-mail pela internet, tudo, mas, realmente, em termos de atividade profissional, hoje não faço nada, não, e nem quero fazer. (Marília)

No primeiro momento de seu relato, a professora Marília buscou manter-se próxima das atividades profissionais, mas, aos poucos, podemos perceber que ela vai se afastando, até desligar-se completamente delas, sem se arrepender. A teoria da continuidade, no geral, afirma que a tendência do ser humano é manter a consistência dos padrões de vida ao longo do tempo, como uma estratégia adaptativa, para que haja uma transição, sem ruptura brusca (ATCHLEY, 1989). Mas a entrevistada ressalta, como um ponto positivo, a liberdade conquistada, em relação ao uso do tempo após a aposentadoria. Isso é comprovado quando diz que adora o tipo de vida que tem hoje, que lhe permite estar em um lugar e ir para outro, todas as vezes que quiser fazer algo que lhe agrade. E segue ocupando o seu tempo com outras atividades, tais como culturais e de lazer. De acordo com França (2009a), reduzir de forma gradativa as atividades profissionais no período pós-aposentadoria auxilia o sujeito no aprendizado de equilibrar as dimensões trabalho/lazer/família. Após esse primeiro período de transição, ela preenche seu tempo com atividades diversificadas:

⁸ Para preservar o sigilo da identidade do entrevistado, omitimos a categoria profissional.

Meu tempo foi ocupado por outras atividades, em casa e no lazer. Por exemplo, o ano passado foi eleição de síndico. Eu nem estava aqui: estava em uma viagem no exterior. Aí me elegeram síndica. [...] Eu não tenho tempo. É interessante: eu não tenho tempo. Meu tempo está sempre preenchido. Eu não tenho tempo, e ele é preenchido das coisas mais variadas. Eu ainda não coloquei minha casa do jeito que eu quero. Porque eu me cuido muito, da saúde, então foi em novembro, ou outubro, eu fiz uma cirurgia de catarata. E para fazer a cirurgia, aí é aquele negócio: vem a cirurgia, o pós-cirúrgico, que eu achei que fosse curto, e é demorado, aquele trem todo. Aí pronto: acabou a cirurgia. Aí eu vou me preparar por causa de um pé, ir ao médico, faz exame daqui e dali e tal. Isso demora. Eu estou sempre ocupada. Eu não tenho tempo de ler nem minhas revistas e jornal. Eu não tenho tempo de ler as revistas todas. (Marília)

Essa entrevistada relata seu tempo como preenchido, dando importância em usá-lo no espaço doméstico, com as atividades de lazer e as de autocuidado.

A professora Marília também relata uma reaproximação com a religião, nesse seu novo horizonte de possibilidades de reorganização do tempo:

Eu não sinto falta da rotina do trabalho. Acho que isso é sorte. Uma médica, até minha dermatologista, há algum tempo, ela falou: “Marília, você cuidado! Meu pai aposentou e adoeceu”. Mas o homem é muito diferente. Eu acho que é. Aí, eu comecei outra coisa interessante: eu fui criada em colégio de freira, então eu sempre fui católica, mas, depois de um certo tempo (acho que isso acontece talvez com 80%, sei lá com quantos por cento, que a religião fica para lá em segundo plano). Eu me lembro que lá Viçosa, no sábado principalmente, a gente ia ou lá para casa ou de algum outro amigo, desse pessoal que eu tenho contato ainda. Eles iam lá para casa. Chegavam meio dia, meio dia e meia, e saíam três, quatro horas da manhã do domingo. E bebendo, batendo papo, falando bobagem e tal. Aquele trem todo. E igreja, nada. Eu não ia à missa, eu não ia a nada. Quando eu voltei para aqui, que tem uma igreja aqui perto, até isso melhorou para mim. Eu falei: “gente, por que né?” Então, domingo mesmo, antes de ontem, eu estava aqui e tinha um jogo do Atlético. Eu sou atleticana; eu falei: “não vou perder esse jogo”. Eu queria até ver um filme. Aí eu falei: “não, não vou perder meu jogo.” Aí vim ver meu jogo. Fiquei vendo o jogo e depois tinha a missa. Eu tinha que ir à missa, que eu não tinha ido ainda. Aí eu falei: “ah, não! vou não”, porque eu já tinha assistido a do padre Marcelo às seis horas, pela televisão, mas eu falei: “ah, não! Eu vou porque está me fazendo muito bem”. Aí peguei o carro, fui lá na igreja, fui à missa, achei lindo, maravilhoso. Então, tem esses programas, assim, que eu faço. (Marília)

Bacelar (2002) constata que há relação significativa entre a religiosidade e o envelhecimento, uma vez que crenças e fé são mais comuns na vida dos idosos do que dos jovens, ou do que em qualquer etapa anterior de suas vidas. A retomada da atividade religiosa promove um bem-estar subjetivo, como relatado pela entrevistada. Goldstein & Sommerhalder (2002) afirmam que a religião pode ser vista como um meio de enfrentamento, que pode oferecer respostas às exigências da velhice, pois ela facilita a aceitação das perdas inerentes ao processo de envelhecimento, bem como recursos para o enfrentamento de situações estressantes, sem desequilibrar o indivíduo, ou seja, pode facilitar a compreensão e

aceitação das dificuldades da vida. A religião pode fornecer um sentido, um significado à vida, que transcende o sofrimento, a perda e a percepção da mortalidade.

Marília também relata como reconstruiu suas relações sociais, fora do ambiente de trabalho:

Realmente meu relacionamento aqui era muito limitado, embora eu tenha alguns amigos aqui. Agora, eu sou extremamente desconfiada: eu sou aquela mineira típica. Eu não gosto de incomodar as pessoas; eu vou com um pé cá, outro lá. Aí o que eu fiz: entrei nesse curso, fiz esse curso de uma semana. Não: foi divertidíssimo! E, logo depois, entrei num de informática [...] E com isso foi passando, e eu acabei não fazendo o curso de informática. Aí foi passando, e minha vida foi começando a tomar rumo aqui em Belo Horizonte. Aí, o que eu fazia: ia ao cinema, ao teatro, não importo de ir sozinha. Eu tenho uma irmã que mora aqui, mas ela é muito diferente de mim; aquela coisa, assim, muito mais calma. Todo mundo fala: “você está numa tomada 220”, e ela ainda vai pensar em ligar a 110. Aí, eu vou muito ao cinema, mas eu faço tudo isso sozinha. Se tem companhia ou se não tem, eu vou. E comecei a andar. Sempre detestei shopping, mas, como tem um shopping aqui perto, eu ia para o shopping pela manhã, andava lá, fiz curso de maquiagem, e por aí eu fui acostumando com a vida aqui, e hoje já não troco por nada. E hoje já conheço os vizinhos, e de vez em quando eu chamo um para almoçar. Tem uma faxineira aqui que é a faxineira do prédio. Ela almoça comigo todos os dias; eu faço almoço para ela. Tem outra faxineira que hoje é até dia dela vir; ela faz faxina duas vezes por semana, para mim. Aí eu faço almoço para mim, para ela e para a outra faxineira. Tem o cara que está pintando lá em baixo. Hoje eu sou síndica do prédio, aí ele vem almoçar aqui também. À noite, às vezes, eu faço um encontro. Minha irmã vem com um casal de amigos muito gente boa, eu chamo o pessoal do salão de beleza que eu frequento: “Ah! vamos tomar uma cerveja!” Eles vêm para cá, então eu me adaptei. Aí domingo, às vezes, ou eu saio sozinha para almoçar ou alguém me chama para almoçar. Tem uns amigos, tem um professor da UFMG que ele fez doutorado lá em Viçosa, e a gente ficou muito amigo. Sou muito amiga da família, aí, de vez em quando, ele me chama para almoçar lá. Eu vou, ou então eu vou sozinha, ou fico em casa. (Marília)

Destaca-se, no enunciado, que as relações sociais da Professora Marília sofrem transformações após a aposentadoria. A entrevistada, aos poucos, vai formando novos vínculos sociais no seu cotidiano, ou seja, no ambiente familiar e doméstico. Para ela, o fato de viver sozinha não é um empecilho para desfrutar das atividades culturais e de lazer, assim como usufruir das benesses da aposentadoria, já que ela percebe a aposentadoria de forma positiva, especialmente quando afirma que, apesar de gostar do que fazia, não sente falta da rotina de trabalho e que não se arrepende de ter se aposentado.

Vejamos como a professora Alice reorganizou sua rotina após a aposentadoria. Em seu relato, percebemos alguns pontos semelhantes com o da professora Marília. Ela também diz preencher seu tempo, cuidando de si mesma, com família, com atividade de lazer e cultura:

Não quis mais ligação. A universidade me perguntou se eu queria permanecer em alguma das três áreas, e eu disse: “não”. Não quis ser voluntária. Não quero. A vida inteira eu vivi em função dessa universidade e da minha casa. Eu tinha de coordenar

as duas coisas, para que uma não prejudicasse a outra. Então, a hora que aposentei, eu quis ficar livre e solta. Porque aí eu viajo a hora que eu quero. Geralmente eu faço duas viagens grandes por ano, e uma vez por mês eu vou ao Rio visitar meu filho. Às vezes eu vou visitar minha mãe, porque eu ainda tenho mãe. Eu estive lá no mês passado. No mês que vem eu estou indo lá. Passei a me dedicar mais ao lazer e cultura, após a aposentadoria. E à família. Mas à família, atualmente, eu não dedico muito, porque cada um está em um lugar. Ao Rio eu vou mais, porque eu gosto muito de lá. Por mim, já teria mudado para lá. (Alice)

A entrevistada relata que não quis permanecer mais na universidade como voluntária, pois já havia se dividido entre o trabalho e a casa por 37 anos. Além disso, ela ressalta a liberdade proporcionada pela aposentadoria, após essa rotina de obrigações; a possibilidade de mobilidade quando quiser, para se dedicar a viagens e visitas a familiares. Ela faz a transição do mundo do trabalho para o doméstico de forma tranquila, uma vez que sempre conciliou o mundo do trabalho e o familiar, desempenhando papéis diversificados nesses espaços (chefe, professora, mãe, esposa, entre outros). Santos (1990) argumenta que a aposentadoria pode ser vivida como prêmio, júbilo, uma recompensa por esforços ao longo da vida profissional. E na “*aposentadoria-liberdade*”, os indivíduos se sentem livres para se dedicarem a si mesmos e para concretizar planos ou sonhos protelados por muito tempo.

A professora Alice ainda relata que, após a aposentadoria, tem dificuldades de terminar atividades relacionadas ao trabalho:

Eu até preciso arrumar esse livro para publicar, mas a gente, depois que aposenta, não tem pressão, não tem limite de tempo. Então você fica só adiando. Essa é a desvantagem da aposentadoria. Você não tem pressão com relação ao tempo, porque quando você está trabalhando, você tem datas limitadas para você cumprir certas coisas. Você tem que cumprir as metas. Agora ninguém cobra nada, então você fica adiando. Eu parei num ponto em que não vou nem para frente, nem para trás nesse livro. Eu só penso nas minhas viagens, nos meus eventos. [...] E só de pensar que eu não tenho hora... Eu não tenho hora para levantar e não tenho hora para deitar. Continuo dormindo tarde, igual fazia antes. (Alice)

A entrevistada faz uma comparação entre o tempo de trabalho e o tempo da aposentadoria. O tempo de trabalho aparece regido por compromissos, prazos e limites. Já o da aposentadoria é visto como tempo livre de obrigações, de liberdade sem cobranças e prazos. Ela também ressalta que dá mais importância em usar seu tempo para sua vida pessoal, em seus “eventos”. Mesmo relatando que queria se desligar da universidade após a aposentadoria, para “ficar livre,” ela manteve algumas atividades, sem se sentir pressionada. Segundo Thierry (2006), na transição transposição, o ritmo e o respeito ao tempo são alterados, a postura do indivíduo é hedonista e as atividades são mais equilibradas e diversificadas, o que torna a transposição para aposentadoria mais fácil.

A Professora Alice relata que sua vida social permanece a mesma após a aposentadoria.

A vida social não para. Eu agora estou em falta com as minhas visitas normais, que eu faço a vida inteira. Eu preciso ligar para uma amiga aposentada e perguntar: “Fulana, que dia nós vamos fazer as nossas visitas?” [...] Estou me sentindo ótima. Eu nunca imaginei que, quando eu me aposentasse, eu não fosse sentir falta do meu trabalho. Nunca imaginei. Eu pensava que eu ia ter depressão, que eu ia sofrer muito. Você sabe que eu não sofri. Não tive nenhuma solidão, nenhuma. Primeiro porque, durante muito tempo, os estudantes continuaram vindo aqui em casa. Eu não ia lá, mas eles vinham atrás de mim, para eu ajudá-los de alguma forma, tanto de graduação como de pós-graduação. Eu continuei as atividades sociais com os colegas que eu tinha, nós continuamos do mesmo jeito. (Alice)

Pelo enunciado, a entrevistada demonstra não ter encontrado dificuldade de manter seus vínculos sociais após a aposentadoria, uma vez que ela os cultivou a vida inteira. Autores como Santos, (1990); França, (2009a); Wang, Henkens e Solinge, (2011), afirmam que o sujeito que mantém um estilo de vida mais flexível socialmente, utilizando seu tempo livre para atividades de lazer e com a família, poderá estar mais preparado para a transição.

O docente Antônio relatou que adoeceu logo após a aposentadoria e que se sentia inutilizado, desvalorizado, tendo vivenciado, inicialmente, a aposentadoria como uma “morte social”.

Porque o aposentado não é valorizado.[...] lamentavelmente, até mesmo os colegas, os amigos, eles se esqueceram que a gente existe. Isso é o mais triste e tremendamente doloroso, principalmente quando a gente cai na cama e ninguém se lembra, a não ser seus familiares mais próximos.[...] agora, se aposentar obrigado, e você ter 48 horas antes de fechar ou terminar o prazo, é muito difícil. (Antônio)

Conforme Zanelli, Silva e Soares (2010, p.96) “a identidade ocupacional é responsável por grande parte da autoimagem. Em nossa sociedade, a ocupação de uma pessoa, o seu trabalho diário, é incorporado à maneira como a pessoa se percebe, constituindo-se em importante fonte de autoestima.” A pessoa pode se deparar com um vazio no momento em que se desvincula da rotina diária que o processo produtivo impõe.

Atualmente, ele vem recuperando a saúde e se adaptando ao processo de aposentadoria. Ele diz como preenche seu tempo:

Olha, inicialmente, eu não podia nem mexer no computador. Hoje entro no computador e fico horas e horas conversando com alguns amigos, familiares, mais familiares e amigos de tempos antigos. Conversamos, discutimos, às vezes apoio ou elaboro algum projeto de desenvolvimento da região para eles, oriento e assim vou passando. Agora mesmo, depois de todo esse problema, tenho um convite do reitor

da Universidade “X”⁹, para fazer uma visita, e pretendo no fim do mês, junto com um outro colega, viajar para ajudar em um projeto lá. Agora, recentemente, estou conseguindo, digamos, conversar com os amigos, com as pessoas, com as autoridades e discutindo já alguns problemas aqui da própria cidade. Mas de forma muito vagarosa. Não quero, por enquanto, assumir grandes compromissos que me comprometam e me preocupem. Eu ocupo meu tempo ajudando aqui em casa na parte doméstica. Coloco meus e-mails em dia; me toma bastante tempo. Tenho uma pequena chácara aqui perto e, quando eu tenho condições, eu vou e fico lá ajudando arrumar as coisas, vendo, observando, tentando recuperar o que está quebrado, danificado, embora não se pode fazer mais grandes coisas, primeiro porque não desejo criar-me problemas, embora me dê satisfação, sempre quando a gente tem uma criação há preocupação, então tento evitar. (Antônio)

Segundo Santos (1990, p.13) “a aposentadoria é o atestado oficial do envelhecimento do sujeito. É uma situação de mudança agravada pela ideia da velhice e da morte. E, em como toda situação de mudança, o sujeito viverá uma perda, seja a perda de uma situação já conhecida.” Percebe-se que, após se aposentar e romper com suas referências, Antônio vivenciou momento de luto no início do processo de aposentadoria, adoecendo e se sentindo inutilizado. Porém, ele está conseguindo readaptar-se e reorganizar sua nova rotina, retomando contato com familiares e amigos via internet, ajudando em atividades domésticas e do sítio e também fazendo projetos relacionados à atividade profissional, mas de maneira cautelosa para não se sobrecarregar, devido às suas atuais condições de saúde.

Ele também faz relatos sobre suas preferências e possibilidades para o futuro:

Gosto de teatro, gosto de esporte, mas não pude comparecer ainda. Agora eu estou razoavelmente bem. Posso me movimentar praticamente só e sem perigo, mas, até pouco tempo, tinha de ter muito cuidado, porque os medicamentos que tomei, eles me fragilizaram muito os ossos. Perdi muito cálcio, fósforo, potássio, etc, etc. Então, tenho muito medo de tombo; uma queda e a quebra de um osso é fatal. Gosto de atividades culturais, mas não entrei. Gosto de viagens. Minha mulher me convida para viajar, para acompanhar ela, mas o que acontece: como não posso ficar muito tempo de pé, porque me dói as extremidades, então eu não vou para não atrapalhar. Prefiro viajar com amigos. Quando programo para viajar, são programas muito definidos: tal hora, já não aguento. Antes, era um pouco exagerado. Já dormi muito em rodoviária, em aeroporto; já viajei em lombo de burro e de camelo, hoje, não. (Antônio)

Inicialmente, o processo de aposentadoria do entrevistado aproxima-se da “aposentadoria-retração” de Guillermand, “ruptura imposta” de Hornstein e Wapner (1985) da “aposentadoria recusa” de Santos (1990) e da “transição impossível”, proposto por Thierry. (2006). O processo de aposentadoria caracteriza-se pela dificuldade do indivíduo em aceitar a condição de aposentado. Segundo as suas próprias palavras, ele não se “imaginava assim aposentado”, pois “trabalho é vida”. Dominique Thierry (2006), juntamente com

⁹ Para preservar o sigilo da identidade do entrevistado, omitimos o nome da universidade.

pesquisadores franceses, ressalta que a entrada na aposentadoria é um momento marcado pelas contradições, podendo representar uma espécie de “morte social” ou uma “contradição vazia”, pois, de um lado, “a aposentadoria é idealizada como um meio da liberdade enfim encontrada («enfim, a verdadeira vida!») e, de outro, a ruptura muitas vezes extremamente rápida dos laços sociais criados no trabalho é vivido como um luto.” (THIERRY, 2006 p. 87-8 tradução nossa¹⁰). Segundo Roesler e Soares (2010), a aposentadoria será mais fácil para as pessoas que construíram laços sociais fora de sua vida profissional e mais difícil para aquelas que colocaram, no trabalho, todo o significado de sua existência.

O Professor Antônio reluta em fazer a transição, uma vez que sua identificação com o trabalho é muito forte. Ele se sente inutilizado com a ruptura do trabalho, sendo a transição muito difícil, o que pode ter ocasionado o evento relacionado à sua saúde, que limitou, de forma extrema, as atividades do entrevistado, após o afastamento do trabalho. Mas, no decorrer do processo de aposentadoria, ele vem se adaptando e parece se aproximar da tipificação da “transição ruptura”, conseguindo adequar sua rotina com novas atividades, fazendo planos para o futuro, mesmo com as limitações impostas pela atual condição de saúde.

O docente Hércules, no início de seu processo de aposentadoria, deu continuidade à atividade de docente, por mais cinco anos, em outra instituição. Ele reorganizou seu tempo trabalhando. Nesse período, podemos caracterizar sua aposentadoria como “transição reprodução”, segundo Thierry (2006), que é marcada pelo desejo de manter os equilíbrios estabelecidos pela vida anterior e à aposentadoria. Porém, após doença grave, ele teve que deixar, de vez, a atividade profissional. E, atualmente, após 14 anos da transição, ele parece vivenciar a “transição transposição”, com o ritmo do tempo alterado e uma postura mais hedonista. Vejamos seu relato de como seu tempo é reorganizado:

Eu tenho um sitiozinho e todos os dias eu vou lá. Só não fico lá, chego lá de manhã e marco ponto. A tarde vou lá e marco ponto. Você ficar aí, sem fazer nada, não dá. Eu preencho meu tempo com a família, com as atividades no sítio, visitando alguns amigos, sobrinhos, viajando. (Hércules)

Apesar do tempo de desligamento do trabalho, catorze anos, o entrevistado mantém uma rotina que lembra a do trabalho, indo ao sítio “marcar o ponto” pela manhã e à tarde. Percebemos que, ao longo do processo de aposentadoria, esse entrevistado vem reorganizando seu cotidiano e buscando adaptar-se às suas condições de vida. Ele busca ocupar o seu tempo

¹⁰ [...] la retraite est idéalisée comme le moyen de la liberté enfin retrouvée («enfim la vraie vie!») et la rupture, solvant extrêmement rapide, des liens sociaux créés dans le travail est vécue comme un deuil

com a convivência familiar e com atividades de lazer. Segundo Thierry (2006), nota-se, de maneira mais geral, o interesse dos aposentados por seu ambiente familiar e uma abertura para atividades de lazer e culturais, como possibilidade do desenvolvimento pessoal e enriquecimento dos laços sociais.

O professor César, imediatamente após o processo de aposentadoria, permaneceu em suas atividades na própria universidade, como professor voluntário. Ele relata que sua rotina não mudou em nada:

Para mim, nada mudou. Nem mudar daquele gabinete para cá, não alterou nada. Eu tenho a mesa do mesmo jeito, tudo igual. Não mudou nada: eu continuei dando as mesmas aulas, na graduação, na pós-graduação; estou fazendo a mesma tarefa, exceto que eles então retiraram de mim o potencial de orientar 6 a 8 alunos de pós-graduação. Agora eu oriento 1 ou 2, só. Não faz diferença: se me mandarem 8, eu aceito; se cortar também, não reclamo. Eu estou aqui é trabalhando. Eu faço, eu sempre fui assim: eu sempre fiz o que me deram; o que me deram para fazer, eu faço. Agora, sempre dentro dos meus ideais. [...] A aposentadoria não afetou, em nada, a minha vida. Nada, nada. Continuo chegando no mesmo horário, saindo no mesmo horário, lecionando as mesmas aulas. A única coisa que mudou é isto: que ao invés de orientar oito alunos, eu oriento dois. Dou aula na graduação do mesmo jeito, pós-graduação, tudo igual; não mudou nada. [...] Até agora não senti nenhuma diferença em ser voluntário. E eles me tratam do mesmo jeito; a secretaria, tudo que acontece aqui dentro continua do mesmo jeito. Meu número de matrícula continua válido, então eu faço projeto de extensão, registro projeto de pesquisa, faço relatório, uso aquele número continuamente, propus nova disciplina... Não mudou nada, nada, nada. [...] A família não se importou, respeitou. Não perguntaram, não sugeriram nada. Me deixaram totalmente livre para fazer o que eu queria. Nem comentaram, nem nada. Não pediram para eu mudar nada na minha rotina, nada, nada. (César)

A rotina desse docente permanece a mesma após o processo de aposentadoria. Inclusive, essa nossa entrevista foi realizada em um laboratório, onde ele trabalha e orienta seus alunos na universidade. A sua transição se aproxima da “transição reprodução” e do modo de adaptação “continuação”, proposto por Hornstein e Wapner (1985), uma vez que não retrata o acontecimento de mudanças efetivas com a chegada da aposentadoria. Há uma continuidade das atividades desenvolvidas antes da aposentadoria, mudando-se, apenas, o status de “professor ativo” para “professor voluntário”.

7.3 Eixo: Envelhecimento

Em nossa sociedade, que valoriza o trabalho e a produtividade, o termo aposentadoria ainda remete, de imediato, à velhice (Beauvoir, 1990; Guilemard, 2010; Santos, 1990; Zanelli, Silva, Soares, 2010), por sugerir o fim do período produtivo. Embora a relação entre aposentadoria e velhice seja questionada e não faça tanto eco na atualidade, ela ainda é

utilizada como justificativas para a exclusão de trabalhadores do mercado formal de trabalho, onde vigora a lógica da produtividade, como também para a definição de políticas públicas (GUILLEMARD, 2010). O idoso perde valor social em razão do avanço do capitalismo, que o torna descartável em um sistema que singulariza a capacidade produtiva, em detrimento de outras dimensões do humano (BEAUVOIR, 1990).

Do rompimento do vínculo formal do trabalho à velhice inativa, em termos de tempo, pode ainda existir uma longa distância a percorrer. A cada ano, o brasileiro vem se aposentando mais cedo em relação à nossa expectativa de vida. Se antes, por volta da metade do século XX, as pessoas se aposentavam próximas da morte, devido à expectativa de vida reduzida, atualmente, com a longevidade da população, o período a ser vivido como aposentado representa um tempo igual ou superior ao das atividades laborais.

A velhice é uma categoria socialmente produzida, e a idade cronológica não é um dado da natureza, não correspondendo à estrutura biológica. Cada cultura pode elaborar as suas grades de idades específicas. A idade é construída historicamente para estabelecer uma demarcação social. Isso que nos faz questionar a idade de 70 anos como um demarcador para a aposentadoria compulsória.

7.3.1 Prazo de validade: 70 anos?

O rompimento do vínculo formal de trabalho ainda pode ser associado à ideia de decrepitude e de final de vida. O serviço público federal adota a política de aposentadoria compulsória aos 70 anos de idade, política que vai de encontro à teoria do desengajamento de Cumming e Henry (1961). De acordo com essa teoria, o envelhecimento é um processo de desengajamento ou afastamento universal e inevitável, que é funcional tanto para a pessoa envelhecida quanto para a sociedade. Ela conceitua o desengajamento como a retirada “natural” das pessoas envelhecidas do sistema social, pois, ao envelhecer, a pessoa experimenta um declínio físico e mental que a aproxima da morte. A teoria propõe o afastamento gradativo do indivíduo do processo social, podendo essa iniciativa ser tomada por ele mesmo ou pelo próprio sistema, o que configura a aposentadoria como instrumento de retirada consentido pela própria sociedade (SALGADO, 1993).

O envelhecimento humano não se dá da mesma forma em cada pessoa, posto que as condições sociais, culturais e biológicas devem ser consideradas nesse processo, já que elas também influenciam na forma como as pessoas envelhecem. Assim, como o tipo de atividade profissional, a renda, a forma de inserção na família, a etnia, o gênero e o nível educacional,

são características que, segundo Neri (2002a) e Papaléo Netto (2002), constituem-se elementos importantes que se mesclam com a idade cronológica para determinar as diferenças entre idosos. Portanto, a idade não é determinada somente por seu aspecto cronológico, devendo ser considerado, também, os fatores biológico, cultural, social e psicológico.

O ajustamento à aposentadoria depende de uma ordem complexa de fatores pessoais, sociais e culturais, que retratam a situação de vida e percepção do significado da aposentadoria. Embora seja interiorizada como uma norma social (ou instituição social), a aposentadoria pode ser vivenciada como uma ruptura imposta pelo exterior. Alguns sujeitos dessa pesquisa vivenciaram essa ruptura quando foram instados, por força de lei, a se aposentarem aos setenta anos de idade. Percebemos que o grupo que já se aposentou não tomou a decisão de se aposentar, ou seja, eles deixaram as suas atividades em razão da idade. Eles esperaram até o momento em que não podiam mais continuar na universidade. Conforme levantamento, um dos entrevistados chegou a completar 70 anos e se desligou pela aposentadoria compulsória, dois deles se aposentaram um mês antes de completarem 70 anos, e os outros dois docentes, três e quatro dias antes de completarem 70 anos, isto é, eles esperaram até o limite em que são obrigados a se aposentar.

Sobre essa imposição do limite de 70 anos de idade para se aposentar, eles relatam:

A única coisa que acredito é que, ao sair aos 70 anos, um professor ainda pode trabalhar mais uns cinco anos tranquilamente. A princípio eu estava num ponto em que ainda poderia oferecer alguma coisa a mais. E, no entanto, não me deram esse direito. (Hércules)

Bom, naquele tempo a gente está muito na ativa, produzindo, a gente não pensa em aposentadoria. [...] Sim, tinha continuado trabalhando após os 70 anos. Realmente eu me sentia inteiro. [...] Porque parece mentira a gente se sente muito ativo, eu chutava bola. Talvez, uma vitalidade enorme. Então, você se aposentar para deixar seus alunos, seu meio, seu ninho de mais de 40 anos, é difícil. (Antônio)

Eu acho que a pessoa poderia ficar mais cinco anos. E até já tem um projeto desse de mudar para 75 anos. Eu acho que pode. É lógico que tem aqueles que não aguentam que deve sair antes mesmo. Tem aqueles que não esperam um dia, completou os 30 anos hoje e amanhã se aposentam. Eu teria ficado até os 75 anos se pudesse. Porque você nunca consegue terminar aquilo que você começou. Termina um, daí a pouco inventou mais dois e assim vai. [...] Não devia ter limite para se aposentar, devia ter o mínimo de tempo e idade. Mas se você não quisesse aposentar naquela data não deveria ser obrigado. Acho que isso é castigo. Enquanto estivesse produtiva, deveria continuar no trabalho. [...] E é humilhante você ser obrigado a se aposentar porque senão você vai perder no seu salário, é humilhante ser colocado para fora. Mesmo você não querendo, podendo produzir e ser obrigado a se aposentar. (Alice)

Eu acho que ficaria até os 75 se não tivesse esse limite. [...] porque eu poderia ter me aposentado desde 1992 e fui me aposentar em 2011, dezenove anos depois. Agora no final, eu já estava assim não querendo ir para a sala da aula, eu acho que 2010, no

segundo semestre de 2010 eu já estava realmente no limite. [...] Aí quando você me pergunta se com 75 anos eu continuaria talvez eu continuasse, mas aí é que eu acho que minha produção era no ensino e eu já não estava dando tanta conta mais não, eu já estava achando pesado eu não sei se eu ficaria, pois eu sempre me preocupei em não usufruir da universidade só para me manter lá e não fazer nada, isso eu não daria conta não. Aí, o que eu digo talvez por saber que era aos 70, eu já comecei a me preparar psicologicamente para me afastar. Se fosse 75, talvez eu continuasse com o mesmo ânimo, porque eu gostava muito. Para mim, dar aula era muito bom, como um teatro. É muito bom você ver aquelas carinhas, os meninos ávidos de aprender, é muito bom. (Marília)

Eu continuo trabalhando. Eu acho que esse limite depende muito da pessoa. Depende muito da atividade que a pessoa exerceu, de cansar mais ou de cansar menos, de como a pessoa encarou o trabalho dele na vida dele, né? Depende muito da relação da pessoa com o trabalho. Hoje por coincidência encontrei um colega que se aposentou aqui, estive conversando com ele, e ele me falou que também gostaria de continuar trabalhando, mas que ele construiu outros ideais, porque na época era um outro jeito não tinha muitas possibilidades. Mas que ele admirava o trabalho que eu estava fazendo, que ele gostava de me ver trabalhando, mas que o mundo dele é um e o meu mundo é outro. Eu falei para ele que eu respeitava o trabalho dele, a maneira que ele tinha optado em voltar ao meio rural, ficar lá. Nasceu na roça quis voltar para roça, pronto! [...] Eu posso apenas dizer um número que me veio no ar que estabeleci como um limite para eu dar aula na graduação até os 82 anos. Não sei de onde isso veio, mas apareceu na minha vida dar aulas na graduação até os 82 anos, minha meta é essa. Agora, só na graduação, porque na pós-graduação eu poderia orientar ainda, desde que eu tenha condições intelectuais, memória boa, capacidade de raciocínio, atividade física, atividade de cumprir horário, cumprir o que for preciso, né? Para pós-graduação eu estou disponível. A idade não pesa. Eu cumpro os mesmos horários, faço as mesmas atividades. Continuei andando a pé para a universidade. Não senti nada na aula também. Uma coisa que eu mudei foi assim a maneira de dar aula porque os alunos mudaram muito nos últimos anos. Eles são muito desatentos, então eu descobri maneiras de prender mais a atenção deles, fazer com que eles estudem mais no horário da aula. Porque a disciplina que eu leciono na graduação, ela é optativa então uma maneira de prender os alunos é fazer com que eles estudem lá comigo, discuta todo o assunto na aula, aí eu coloco no PVANET o livro texto. Aqueles que quiserem aprofundar podem ler. A única coisa que eu mudei foi o método de ensino, mas eu continuo. (César)

Baltes e Baltes (1990) concebem a aposentadoria como sendo o maior evento existente na passagem da vida adulta para o começo da velhice. Mesmo não havendo “rito de passagem”, para que as pessoas se vejam velhas, como afirma Beauvoir (1990), a aposentadoria é um dos principais momentos que demarcam o avançar da idade, pois ela é a saída do mundo do trabalho, o princípio da vida não-produtiva (DEBERT, 1998; PEIXOTO, 1998). De acordo com Peixoto (1998), ao se basear na idade biológica, ou no tempo de serviço, a aposentadoria permite a saída do trabalho de indivíduos ainda produtivos e lhes atribui o estatuto de inativos, que passa a ser um sintoma social de envelhecimento. A velhice geralmente é associada à doença, o que, segundo Veras (1994, p.25), é uma concepção incorreta, pois 80% dos idosos mantêm independência e autonomia preservadas.

Conforme o enunciado dos docentes entrevistados, que já se aposentaram, é possível perceber que o limite de 70 anos de idade poderia ser estendido, ou seja, eles não atribuíram a

idade como limitante de suas atividades laborais e de sua capacidade de produzir. Os relatos de nossos entrevistados não vão de encontro ao modelo proposto pela teoria do desengajamento, pois, no momento em que eles foram obrigados a se aposentar, eles se sentiam ativos e capazes de dar continuidade às atividades desenvolvidas. O Professor César, que já se aposentou, mas continua trabalhando como voluntário (atualmente, tem 72 anos), deixa evidente, em seu relato, que a idade não o impede de permanecer produzindo.

Os docentes em abono permanência corroboram o que afirmam os já aposentados, em relação ao limite de 70 anos de idade para a aposentadoria compulsória. Vejamos:

Essa é outra bobagem. Eu não estou me citando como exemplo não. Não sei se eu seria um bom exemplo. Mas eu conheço pessoas em condições plenas de trabalho, com uma grande capacidade de produção e que são obrigadas a se aposentar. Estou falando não é só na universidade não: é no serviço público de modo geral. Na área jurídica, que obriga algumas pessoas a se afastarem, quando elas estão no ápice do conhecimento delas, mas não pode ser generalizado. Tem casos que a pessoa começa a ficar muito doente. Acredito que a carreira do professor poderia ser um pouco mais estendida, não só professor, outras áreas também, pois, muitas vezes, quando chega os 70, a pessoa se afasta e vai para o trabalho particular, prova que ainda está muito produtiva. (Bernardo)

Acho que não é a idade que é importante. [...] O importante é a pessoa ter o sentimento, sentido de realização. Que a profissão é realização. Profissão é realização. (Clara)

Eu ainda estou muito ativo; isso é comprovado pelo próprio *curriculum vitae*. Se a pessoa olhar, vai observar que eu não parei de continuar publicando meus trabalhos e tudo. Então eu acho que é até quase um crime uma pessoa no estado em que eu estou, de saúde física e mental, parar. Acho que chega a ser um absurdo; acho que é absurdo. Eu ainda tenho bastante energia para continuar caminhando e eu gosto muito do que faço, gosto de estudar, sempre gostei. [...] Então, 70 é um número definido pela lei; setenta anos tem que parar, mas tem gente aqui que está parado desde o dia em que entrou, então não adianta. Quer dizer, é um número... se olhar o que a pessoa pode construir dentro da instituição é pouco, porque a pessoa nunca teve compromisso com a instituição. Eu sei que toda hora está chegando próximo e eu vou aposentar, eu sei, eu não estou chorando por conta disso. Eu estou ciente que terminou, que antes dos 70 eu estou indo embora. Mas eu acho que é incrível, né? Eu acredito que iria além dos 70 anos; eu tenho energia para isso. Mas uma coisa: vamos seguir a lei. A lei tem que ser seguida, por mais burra que ela seja. Então eu estou olhando os 70 como uma coisa que é legal; vai terminar e pronto. Eu aceito. Agora, eu teria oportunidade como outros aí têm de ir para outra universidade, mas eu fiz minha vida em Viçosa. Eu não sou daqui, mas praticamente é o lugar que eu morei dois terços da minha vida foi aqui. Então não tem muita razão em pensar de sair de Viçosa, mas eu não sei não. Os 70 estão chegando, e eu estou bem tranquilo, mas eu não estou tranquilo esperando ele sentado, não. Continuo como se ele não existisse. 70 é uma marca, para mim, é uma marca. Eu vou ter que me aposentar, pronto. E eu estou na minha cabeça me preparando para isso. Vou internalizando isso para mim mesmo. Tem casos de pessoas que ficam muito revoltadas, que têm que aposentar aos 70, não é meu caso. Eu olho assim, a lei é essa? É! Cumpra-se a lei. Ponto. É só isso. (Luiz)

Eu pretendo continuar trabalhando após os 70 anos. [...] Mas eu ainda não vejo um mecanismo legal de retirar do sistema uma pessoa que já esteja quase – vou colocar de uma vez já que o seu trabalho é um trabalho de pesquisa – uma pessoa que esteja atrapalhando a instituição; então se definiu os 70 anos por enquanto. Daqui a pouco vai passar para 72, 75 anos. Assim como a aposentadoria. (Silas)

Portanto, esse limite de 70 anos aparece para todo o grupo como uma imposição da lei, que limita a liberdade de escolha da pessoa para se desligar da atividade profissional. Esse limite é questionado, uma vez que, para os docentes, manter-se em atividade é viável, pois eles relatam que ainda estão em fase de reconhecida produtividade. Assim, a idade cronológica, em si, não deveria ser um fator determinante para a aposentadoria, de acordo com os entrevistados.

Os aspectos sociais são relegados a um plano secundário, ou seja, é necessária uma compreensão mais abrangente e adequada de um conjunto de fatores que compõem a vida do idoso. Não se trata de negar o processo biológico do envelhecimento progressivo de cada ser, mas de reconhecer que esse processo, apesar de universal, pode ser vivido de muitas e de diferentes maneiras. São “experiências de envelhecimento” múltiplas, com diversas possibilidades (GUEDES, 1994, p.7). Percebe-se, assim, o quanto a velhice é uma experiência heterogênea e complexa, pois se, para alguns, a aposentadoria pode significar o desengajamento da vida social, para outros, ela pode significar o começo de uma vida social prazerosa, recomposta por atividades e lazer.

7.3.2 Renovação: juventude versus experiência

Apesar de ressaltarem que a idade não é limitante de suas atividades, os docentes entrevistados fazem referência quanto ao mercado de trabalho, a produtividade e a necessidade de ceder o lugar para os mais jovens. Eles falam da necessidade de renovação do quadro para a evolução e o desenvolvimento da universidade, mas também ressaltam a experiência dos mais velhos como suporte e consistência à estrutura da instituição:

Bom, no caso da universidade, a universidade tem que oferecer ensino de qualidade, realizar pesquisa e realizar extensão. Quando o docente começa a ficar muito velho, ele começa a ficar cansado: de repente, ele pode fazer menos projeto de pesquisa; de repente, ele participa menos da extensão; de repente, ele acaba sendo menos produtivo. Mas, agora, quando é que os pesquisadores recebem as maiores premiações? Em torno de 35, 45, 50 anos de idade são as grandes premiações, os grandes avanços da tecnologia. Então segurar pessoas muito idosas na instituição, a menos que seja feito com muita inteligência, isso pode atrasar o desenvolvimento institucional. Tem que manter o “turnover”, a rotatividade num certo grau, para que haja renovação. Você tem que fazer a instituição evoluir. E como é que você faz

evolução? É permitindo que cada um de nós evolua individualmente ou substituindo aquelas pessoas que já contribuíram por pessoas que ainda estão chegando, com todo potencial para apresentar uma contribuição muito maior. [...] Vamos ver então a questão de você ter o direito de aposentar e você estar aqui num período de abono permanência recebendo esse 10% de volta, né? O governo, na verdade, nesse período, já poderia contratar uma outra pessoa. Aí, sim, eu acho que a instituição ia crescer muito, não esperar eu sair da instituição. Mas tão logo eu tenha adquirido o direito de me aposentar, poderia colocar outro no meu lugar. Por quê? Iria custar pouco; você ingressa como professor assistente, depois vai se tornar professor adjunto, mas, nesse tempo, ele vai estar se preparando e vai servindo de “transfer”, transferidor de tudo aquilo que foi acumulado pelo mais velho. Então, o mais velho já pode aposentar e continua na instituição. No lugar daqueles outros 90% de salário, o governo pagaria lá 60, 70 % porque ele é um assistente ainda, mas seria um assistente realmente assistido. Não ele assistindo ao professor: o professor que vai assisti-lo, na verdade. Seriam seus conhecimentos, seus métodos de trabalho, a cultura institucional. Então é por isso que eu contei um pouquinho da história da nossa instituição. A nossa instituição é bastante voltada para a solução de problemas. Até li num livro aqui que nossa instituição é muito utilitarista. Cheguei a dizer assim: “Bom, utilitarista porque ela foi criada para resolver problemas. Quantos problemas que o Brasil ainda hoje tem por resolver? Isso aqui ainda não é uma Suíça, uma Europa. Até os Estados Unidos ainda estão se desenvolvendo muito. Na área humana então!” Agora que nós estamos ingressando. A cada dia uma doença nova, a própria manutenção dessa população toda se alimentando, se vestindo, abrigadas nas casas, o meio ambiente, então isso tudo faz com que a máquina chamada universidade seja uma necessidade. Na verdade, seja uma necessidade perene. O governo está aproveitando dessa vontade do professor de permanecer pagando pouco, irrisoriamente. [...] Nessa parte, eu sou muito matemático. Ora, o professor trabalhou, adquiriu direito à aposentadoria, aposentou. Na verdade, ele que está pedindo para ficar. Se pede para ficar, na verdade ele está competindo com o jovem; ele não pode competir com o jovem: ele tem que ajudar o jovem. Como é que ele pode ajudar um jovem? É como aquele avô que está cuidando do seu neto: o avô não fica trabalhando adoidado: ele dedica um pouco mais à educação. Isso é da própria espécie humana. Você tem pai e filho: o pai tem que trabalhar muito enquanto o filho cresce; enquanto isso, se ele tiver a sorte de ter o avô, o avô educa, transfere muito dos conhecimentos ao neto. Foi assim que a espécie humana evoluiu, cresceu e tornou-se tão inteligente, agregou conhecimento. Ora, um jovem de 15, 16 anos já tinha seus filhos; atingia a idade reprodutiva, tinha seus filhos. Tinha que ir lá caçar. Esse jovem ficava muito fora, então ficava o bebezinho, a menina e dando muita sorte, a avó, a mãe da menina, isso foi vantagem da nossa espécie, que tem mais gerações que sobrepõe uma a outra. É o acúmulo do conhecimento da espécie humana. Aquela frase “o pai educa, e o avô deseduca” é mais ou menos nova; ela não é uma frase muito antiga não, tradicional. Ele veio atrapalhar uma estrutura que já vinha constante. Houve uma época, 40 anos para cá, que toda estrutura vem sendo criticada, quebrada. (Silas)

Os docentes a seguir relatam que, apesar de ser necessário abrir espaços para a geração mais nova, é preciso também se preocupar em manter a experiência dos mais velhos para dar suporte ao funcionamento da universidade.

Eu acho que a gente deve dar lugar para os novos, acho mesmo. Mas acho que a universidade deveria se beneficiar mais da experiência dos mais antigos. Mas como a gente não tem uma estrutura para isso, e esse tal de professor voluntário, não acho que isso satisfaça, sabe! Não acho que isso satisfaz... eu acho que deveria ter uma forma de aproveitar a experiência, porque... Olha, Se você quer coisa nova, pega gente nova, sabe! Mas se você quer ter um mínimo de consistência, naquilo de não ficar aquela coisa louca, eu acho que experiência ajuda muito a sustentar, a suportar

essas pessoas novas, mas acredito muito no empenho, naquilo que as pessoas novas, na ambição que elas têm. Eu acho a renovação uma coisa muito boa. Mas eu acho que a universidade deveria ter forma de usar a experiência, usar seletivamente, porque nem toda pessoa experiente, aliás, muitas vezes, as pessoas na minha faixa etária, elas cristalizaram ideias, elas acham que aquilo que é certo, então você teria que usar pessoas que são capazes de enxergar o que é novo, enxergar qualidade no que é novo e dar sustentação de experiência que essas pessoas precisam, sabe! Então, eu acho assim que, seletivamente, algumas pessoas deveriam continuar no sistema. Como a gente não sabe quem é que vai dizer “você fica”, eu não sou dona da verdade, então eu vou dizer. Então por isso eu acho melhor, acho mais produtivo eu não ficar. Eu não sou dona da verdade, então porque eu vou ficar? Mas não vejo problema nenhum. Por exemplo, acho que certos cargos deveriam ser eh... deveriam aproveitar pessoas, assim, mais experientes... Mas naquilo que depende de ideia, que depende de coisa, o velho deveria ser apenas uma referência, e não um oráculo, uma coisa que você vai definir a vida da universidade, por isso não. Renovação é uma coisa boa, né? (Clara)

Então, eu quero dizer o seguinte: Por mais capaz que seja aquele jovem capacitado, sempre é bom ter ao seu lado, ou a quem recorrer, uma pessoa mais velha, em um momento em que ele tem dúvida. E nessa troca de experiência é que as coisas se realizam e começam a avançar. Que pouco valor nós damos a um velho... E, muitas vezes, a solução do problema tem um velho que pode orientar, para a solução daquele problema. (Hércules)

Outra docente já questiona sobre essa necessidade de sair para dar lugar aos mais jovens, uma vez que se considera produtiva.

Teve uma época que eu me sentia que estava na hora; eu tenho que dar lugar para os mais novos e tal, e chegou uma época que eu pensei: não vou dar o lugar para ninguém não; vai chegar a vez dele e ele vai. Eu entrei aqui desse jeito, não tinha concurso, mas eu mandei currículo e eles aceitaram. Aí eu falei: “não tem esse negócio de que eu estou ficando velha, tenho que dar o lugar. Eu ainda estou produzindo.” (Marília)

Outra já relata que a falta de energia física pode ser um motivo para se afastar das atividades

Aos poucos, quando você envelhece, à medida que se avança muito na idade, você vê que vai perdendo a suas forças; sua energia não é a mesma. Não que você não queira fazer, que não esteja disposta a fazer, mas você não tem mais energia física, mental você tem então você mesma vai te poupando, vai diminuindo e você mesmo chega à conclusão que tem de parar e dar lugar para o mais jovem. Mas eu não me sinto velha. (Alice)

Os docentes enaltecem a vitalidade da juventude para produzir mudanças, embora também ressaltem a importância da experiência dos mais velhos como sustentação. Vivemos numa sociedade com características fortemente competitivas, individualistas e excludentes, que supervaloriza a juventude e considera a velhice uma fase de decadência, um período inútil. Trata-se de uma sociedade que transforma o valor da pessoa na utilidade e não na

própria existência. Entretanto, se por um lado a juventude é supervalorizada na nossa sociedade, os docentes buscam ressaltar características positivas da velhice, como a experiência e o respeito, mesmo percebendo aspectos negativos, como a decadência física, a perda de controle sobre determinados processos (incluindo os intelectuais) e a proximidade com a morte, demarcando nitidamente a finitude da vida.

Os entrevistados deixam transparecer que é possível uma troca intergeracional, em que os papéis que cada geração deve desempenhar são diferentes, podendo ser compatível a relação entre as gerações. França e Soares (1997, p.151) ressaltam que as relações intergeracionais são úteis para quebrar preconceitos e afirmam, com base nisso, que "As trocas geracionais não devem se limitar à família e aos programas e políticas governamentais, mas serem expandidas às instituições privadas e a outras representações da sociedade". A permanência dos trabalhadores mais velhos nas organizações ainda é um desafio. França (2011) sugere a criação de novas oportunidades para os trabalhadores mais velhos e a disseminação de informações aos mais jovens, sobre os preconceitos existentes com relação à idade e como lidar com equipes intergeracionais. Atualmente, muitas organizações têm estimulado a permanência de profissionais altamente especializados, focando em suas experiências e conhecimentos acumulados. E há, também, por parte dos próprios trabalhadores, mesmo após atingir uma idade avançada, o desejo de continuar colaborando com a organização em que trabalham, desde que estejam com as suas funções psíquicas e motoras em bom estado (FRANÇA et al 2013).

7.3.3 Mantendo-se Jovem

O envelhecimento é um tema que, geralmente, a maioria das pessoas gostaria de descartar de suas reflexões. Em termos sociais e culturais, o culto à juventude está presente em nosso dia a dia, de forma ostensiva, remetendo-nos, constantemente, à importância/necessidade de nos conservarmos jovens, saudáveis, autônomos, etc. Vejamos o relato da professora Alice, no qual ela reforça a ideia de se conservar jovem:

Eu não me sinto velha. Eu não vivo assim... por exemplo, eu saio à rua, eu não penso em roupa de velha, eu não gosto de roupa de velha (risos). Não sei por que as pessoas de mais idade têm mania de vestirem umas cores. Não, eu visto aquilo que eu acho que fica bem para mim e eu gosto. Igual idade: eu não penso que eu tenho mais de 70 anos, não. Na minha cabeça eu não imagino que eu seja velha, que eu vou morrer amanhã, nada disso, não. Porque se você pensar nisso, você tem depressão. Então eu, por exemplo, estou lá no Rio, passo e vejo uma blusa que eu gosto, tanto que meu neto fala assim comigo –eu tenho um neto de 14 anos – ele fala

assim: “Eu tenho uma avó moderna, né vovó?” Eu falo: você acha, mesmo? “Ah! Você é moderna demais vovó. Você não veste roupa de velha, os modelos são muito avançados, você veste *leg* toda apertada.” (risos) Oh! Eu morro de rir. É divertido, então a gente não pode pensar assim: “ah, eu tenho 70 anos” e pensar em expectativa de vida, não. Você tem que viver o presente, com projetos para o futuro. Você não pode... porque se você ficar assim, pensando, “eu estou velha, eu tenho que vestir essa cor, não”... não tem proibição nenhuma, em nada. Eu não me proíbo nada. Agora, é lógico que eu tenho bom senso e não vou vestir uma roupa de perigete. (risos) Sabe? Você entendeu? Na minha cabeça eu não me tenho como velha. A aposentadoria não muda nada para mim. Eu continuo com a mesma vaidade que eu sempre tive. Com a mesma mania de roupa, sapato, bijuterias. A mesma mania de comprar roupa para evento. Eu estou sempre prevenida; eu tenho sempre uma roupa de reserva. Continuo vaidosa do mesmo jeito: todos os dias eu me arrumo igualzinho eu saía para trabalhar, do mesmo jeito. Tem dia que eu falo assim: “estou precisando fazer umas plásticas”... Mas depois, eu penso assim: “é horrível o pós-operatório; não vou fazer nada; deixa para lá.” (risos) Eu estou mesmo precisando fazer uma plástica. Eu já fiz preenchimento. Eu vou ligar para o meu cirurgião plástico e vou perguntar o que ele acha. (Alice)

A professora Alice não se identifica com a imagem de uma pessoa velha, tampouco relata limitações com a idade. A velhice aparece mais para os outros do que para o próprio sujeito: “Diante da imagem que os velhos nos propõem de nosso futuro, permanecemos incrédulos; uma voz dentro de nós murmura absurdamente que aquilo não vai acontecer conosco.” (BEAUVOIR, 1990, p.12). Acreditamos que a velhice concerne somente aos outros, por isso a sociedade consegue nos impedir de ver, nos velhos, nossos semelhantes. Confirmando essa ideia, Barus-Michel, citada por Roesler (2012), relata que o sujeito permanece sentindo-se “o mesmo”, porém seu corpo não mais corresponde a seus “comandos”, o que torna as limitações a parte mais “sofrida” do processo de envelhecimento, juntamente com as discriminações e preconceitos sociais, em uma sociedade que supervaloriza a juventude. Percebemos, portanto, no relato da professora Alice, sua preocupação em se manter com uma aparência que a identifique com uma pessoa jovem, moderna, ou seja, conforme o que é valorizado pela sociedade.

7.3.4 Finitude: tempo que nos resta

Embora o processo de envelhecimento seja um fenômeno universal e inevitável a todos os seres vivos, perceber as alterações impostas pelo avanço cronológico nos lembra da nossa finitude e do tempo incerto que nos resta. Alguns dos entrevistados expõem sua preocupação com o tempo que lhes restam. Para o professor Luiz, diminuir o ritmo de trabalho, com a aposentadoria, pode lhe trazer prejuízos. Ele relata:

Eu não parei para pensar nisso. Eu não sei. Eu não sei por que, por exemplo, trabalhando no ritmo que eu trabalho, ao parar, eu sinto que pode ser um prejuízo. No aspecto financeiro, eu acho que o pouco que eu consegui ter para viver é suficiente. Eu não preciso mais do que eu tenho. Aonde eu cheguei, o pouquinho que eu consegui, tá ótimo. Eu não preciso mais, do ponto de vista financeiro. Agora, do ponto de vista de trabalhar em um certo ritmo e depois diminuir, isso me preocupa um pouco, mas também não é preocupação tão grande, porque há um momento da vida que você tem que estar pronto para morrer, e morrer eu quero dizer o seguinte: olhar para trás e falar assim: “eu tentei fazer o melhor que pude”. Aí, você mistura o aspecto de sua vida com a parte religiosa, com tudo, que, no fim, isso tudo é um todo; eu não consigo separar essa coisa toda, parte religiosa; eu não sou um grande religioso, não. Mas, na verdade, eu sou nascido na religião católica e nunca mudei, e não pretendo mudar. O que eu tenho que mudar é cada vez no sentido de ser um pai bem melhor, um esposo melhor, um professor melhor. E não ficar pulando de galho em galho. Isso não é mudar. Tenho que buscar primeiro a minha mudança; eu tenho que buscar a mim primeiro. A correção começa em mim; depois, o resto é consequência.[...] Eu acho que é uma sequência, um processo natural. Então, eu não vejo isso com medo, porque a vida é assim: você nasce cresce, reproduz e morre. É o natural. (Luiz)

No relato do entrevistado, percebemos que ele faz uma associação entre a diminuição do ritmo de trabalho, ou seja, a aposentadoria aos 70 anos, com a aproximação do fim da vida. Referindo-se à finitude, ele busca apoio em sua religião para explicar e aceitar a morte e também para se tornar uma pessoa melhor, aceitando a ideia da finitude como algo natural. Goldstein & Sommerhalder (2002) afirmam que a religião pode ser vista como um meio de enfrentamento, que pode oferecer respostas às exigências da velhice, uma vez que ela facilita a aceitação das perdas inerentes ao processo de envelhecimento, bem como recursos para o enfrentamento de situações estressantes, sem desequilibrar o indivíduo, ou seja, a religião pode facilitar a compreensão e a aceitação das dificuldades da vida, isto é, ela pode fornecer um sentido, um significado à vida, que transcende o sofrimento, a perda e a percepção da mortalidade. Ele também fala em olhar para trás e perceber que fez seu melhor: segundo Bianchi (1993), como sujeito temporal, que envelhece, há, em geral, uma tentativa de inscrever-se no tempo, deixando uma marca particular, embora saiba que elas acabam se apagando.

A professora Clara também faz referência à finitude, ao limite do tempo. Ela se preocupa com o envelhecimento e com a finitude, no sentido de aproveitar o tempo que lhe resta, com saúde, e com os compromissos que lhe dão prazer, como a família. Vejamos:

Hoje eu quero a minha saúde, o meu tempo que eu tenho agora. Afinal, eu tenho 67 anos. Ainda bem que eu tenho muita saúde; não sinto peso do tempo. E muito poucas coisas me fazem sentir que eu tenho essa idade. Na maior parte das coisas, eu não me enxergo a minha idade. Para falar a verdade, eu não me enxergo. Porque eu sinto tão bem que eu acho que eu teria muito pra realizar [...] Como eu te falei, eu tenho 67 anos; eu espero viver 90, mas eu não sei se eu chego lá. Noventa porque minha mãe morreu com 89 anos, então eu não sei se eu chego lá. Meu pai tinha

muito mais energia que eu, e morreu com 76 anos. Então, eu não sei se eu tenho tempo para realização. Vontade e disposição, eu tenho, mas eu não sei se eu vou ter tempo, sabe! Então, eu prefiro usar o meu tempo mais sem compromissos pesados, usar mais com o compromisso de família, meu marido, meu filho, meus netinhos, minhas irmãs e meus irmãos. Então, eu prefiro ter uma vida de família mais assim, intensa, mas leve. Não sei se tem jeito de ser mais intensa, porque a gente é uma família muito ali...próxima, a gente é muito encarnadinho (risos). Mas, de qualquer jeito, assim, mais à vontade. E eu não sei se eu vou ter tempo para fazer. [...] Eu tenho uma vida familiar que também eu quero viver. Eu tenho os meus netinhos que eu quero que eles me conheçam; eu quero ter a satisfação de dar alguma assistência para eles. Eu tenho o meu filho. Ele, de maneira nenhuma, nem a minha nora esperam que eu viva a vida deles. Eles são bastante independentes. E eles têm que ter a vida deles independente da minha, e eu não vou me impor na velhice a eles, não. Não tenho essa intenção. Espero ter o carinho deles, espero ter a atenção deles, mas eu quero que eles possam ter uma vida deles, né? Então, se eles falarem: “eu vou mudar para o Japão”, eu vou ficar muito feliz, embora eu não vá morar no Japão, sabe! Então, eu acho que as pessoas devem ser livres até nas coisas boas; até na família você deve ter a liberdade de não sentir que seus pais são “um peso”. (Clara)

No relato da entrevistada, fica claro que ela não se sente velha quando diz: “ainda bem que eu tenho muita saúde, não sinto peso do tempo”, mas também deixa clara a ideia de finitude. Beauvoir (1990) ressalta que as pessoas só se atentam para o fato de que estão velhas quando a idade é avançada, ou seja, quando reconhecem que as deficiências e as perdas biológicas são importantes e irremediáveis, levando-as à fragilidade e à impotência.

A professora Clara relata que quer usar o tempo que lhe resta, após a aposentadoria, para ficar próxima à família. Ela quer um compromisso mais intenso com a família, como dar apoio e assistência aos netos. Porém, ao mesmo tempo, ela deixa transparecer sua preocupação com o envelhecimento, no sentido de não se tornar “um peso” para o filho. Percebemos, em sua fala, um desejo de independência e de autonomia, até o final da vida, expressa em termos de não ser um “peso” para o filho.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Retomando o objetivo principal dessa pesquisa, que foi o de investigar as questões relacionadas à subjetividade e ao sentido do desligamento do trabalho, por meio da aposentadoria compulsória, para os docentes da Universidade Federal de Viçosa, identificamos que permanecer trabalhando é anseio desses docentes pesquisados.

Vimos que o trabalho é central na vida desse grupo, pois é pela mediação do trabalho que eles construíram o seu projeto de ser. O trabalho na UFV para os docentes é fonte de satisfação, vitalidade e prazer, já que lhes possibilita criar, transformar-se e transformar a sociedade, processo que envolve fatores subjetivos, sociais e culturais. A identificação com a universidade é apresentada de forma positiva evidenciando uma relação de pertencimento. Essa estreita relação com a instituição é responsável pelo fato de os docentes não verem, inicialmente, atrativos em relação à aposentadoria, o que os faz adiar ao máximo a sua vivência e até mesmo a negá-la. De forma geral, eles têm a pretensão de dar continuidade ao trabalho, mesmo após o período de abono permanência. Prevalece entre o grupo pesquisado um desejo de manter o equilíbrio estabelecido na vida anterior à aposentadoria. Eles se sentem ativos e capazes de continuar produzindo. Sair da universidade é deixar para trás uma longa trajetória profissional que organizou a rotina diária de cada um por mais de 40 anos. Desligar-se da instituição implica 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.

Nesse contexto, o desligamento do trabalho, não é uma tomada de decisão pessoal, pois não há a possibilidade de escolha. Trata-se de condição imposta pelo limite de idade, podendo gerar diferentes expectativas. No que se refere ao significado da aposentadoria vimos que ela é uma criação das sociedades industrializadas, que teve como objetivo inicial amparar os trabalhadores em idade avançada, inválidos que não tivessem mais condição de produzir. A aposentadoria marcava a passagem de um período produtivo (idade adulta produtiva) para um “improdutivo” (velhice). Assim, desde a sua instituição, ela foi associada ao envelhecimento, podendo ser considerada um “rito de passagem” para a velhice. Essa concepção, ainda, pode ser notada em alguns relatos de nossos entrevistados, que demonstram preocupação com o processo de aposentadoria, que veem de forma negativa, associando-o a adoecimento, a depressão, inutilidade e insegurança em relação à previdência. No entanto, tendo em vistas as mudanças ocorridas no mercado de trabalho, na economia e na própria organização social, os significados da aposentadoria vêm sofrendo transformações ao longo do tempo, responsáveis

por alterar um pouco essa visão negativa sobre o ato de se aposentar. Assim vimos que para um grupo de docentes a aposentadoria é percebida como um direito, um júbilo e um prêmio que possibilita uma transição para outro estilo de vida.

A preparação para a aposentadoria não era oferecida pela universidade na época em que alguns dos docentes se aposentaram. Por mais que tivessem o conhecimento de que aos 70 anos deveriam se aposentar, os entrevistados parecem ter evitado essa reflexão ao máximo, uma vez que isso não fazia parte de seus planos. Eles negam a aposentadoria e desejam dar continuidade às atividades profissionais, pois deixar o trabalho pode significar ter de se reorganizar em um novo espaço, o que, muitas vezes, pode gerar angústia, ou medo de abrir mão de suas referências diante do que está por vir, do desconhecido.

Observamos que, apesar de ser um evento previsto, considerando que havia uma data limite para o desligamento da universidade e mesmo gozando de condições econômicas estáveis, visto que o grupo pesquisado tem direito à aposentadoria integral, alguns docentes apresentaram dificuldades no período inicial da aposentadoria - chegando mesmo a adoecer – necessitando realmente de algum tempo para se adaptar à transição. Não tendo mais a rotina do trabalho e sem projetos para o futuro, algumas pessoas ainda costumam associar a aposentadoria à “morte social”. Conforme a afirmação de um de nossos entrevistados “trabalho é vida”, e não trabalhar está associado à finitude, a perda da capacidade de ação do sujeito, pois é o compromisso com o trabalho e o ritmo imposto por ele que os mantém vivos, no sentido de proporcionar-lhes uma existência social. A aposentadoria pode, em alguns casos, fazer o aposentado vivenciar um luto pelas perdas ocasionadas com a ruptura dos laços sociais estabelecidos no ambiente de trabalho. O desligamento do trabalho pode significar a perda do reconhecido social, e isso pode acarretar no aposentado uma crise de identidade, ou seja, ele pode não saber mais quem ele é fora do ambiente de trabalho, uma vez que, o sujeito se realiza na relação com o outro, e “o trabalho é fundamentalmente encontro e troca com os outros.” (CARRETEIRO e BARROS, 2011. p.214). Sendo assim, a aposentadoria pode levar à exclusão dos espaços de realização profissional e pessoal.

Apesar das expectativas negativas com relação à aposentadoria, parte dos docentes já aposentados relatam viver muito bem. A aposentadoria significa a libertação da rotina de atividades laborais, o que lhes possibilita, numa atitude hedonista, diversificar das atividades, muitas delas relacionadas ao prazer em aproveitar o tempo livre. A aposentadoria é assim percebida como mais uma oportunidade para se fazer novas escolhas, dedicar-se a si mesmo, à vida familiar, ao lazer, às viagens, aos relacionamentos com os amigos.

Observamos, em nosso estudo, que a forma de reorganizar a vida cotidiana após a aposentadoria é singular. O envolvimento com atividades diversificadas é perpassado por avaliações pessoais, pelos papéis que cada pessoa toma para si pela capacidade de atribuir sentido para a vida após a aposentadoria. As decisões podem variar, em razão do contexto socioeconômico, político e cultural do país em que os aposentados vivem, bem como por suas histórias de vida, suas perspectivas individuais e familiares, na época em que ocorre o evento. Logo após a aposentadoria, alguns docentes demonstram a necessidade de se manter em atividades próximas à profissão e em atividades que os fazem sentir úteis socialmente. Alguns optam por permanecer trabalhando em outras instituições como docentes, consultores, conselheiros, outros, como voluntários na própria universidade. Acreditamos que seja uma forma de negar a condição de aposentado e dos aspectos negativos que a aposentadoria produz sendo associada culturalmente a inutilidade.

Porém, vimos que, após vivenciar a aposentadoria eles também encontram satisfação em atividades distintas da profissional, como o lazer, cultura, autocuidado e família. Outro ponto ressaltado pelos docentes é relativo à liberdade no uso do tempo após aposentadoria. Apesar de não haver mais a rotina de trabalho, o tempo está sempre preenchido com compromissos pessoais. Muitas vezes, eles chegam a alegar que lhes falta tempo, visto que, livres da pressão de prazos a cumprir, eles se sentem livres para adotar um ritmo de vida diferente do que tinham na vida profissional, assumindo atividades diversas. Isso faz a aposentadoria ser percebida de forma positiva, como tempo de liberdade para concretizar planos ou sonhos alimentados durante a vida, mas sempre adiados.

Retomando a nossa questão que integra o título da tese - Prazo de validade: 70 anos? – que se refere ao limite de idade para a aposentadoria compulsória de docentes na Universidade Federal de Viçosa, à época em que foi realizada esta pesquisa, vale ressaltar que, ao final deste trabalho, esse limite foi alterado para 75 anos. Primeiramente, o governo aprovou, em setembro de 2015, a Proposta de Emenda à Constituição nº 88/2015, conhecida como “PEC da bengala” para os ministros do Supremo Tribunal Federal, e posteriormente, em quatro de dezembro, o Congresso, derrubando o veto da Presidente Dilma, aprovou a Lei complementar nº 152, que altera a idade limite para que o servidor público permaneça em serviço. Assim, foi estendido o direito de aposentadoria compulsória para 75 anos a todos os servidores públicos da União, Estados e Municípios.

Essa mudança fez alguns magistrados “mais novos” alegarem que serão prejudicados, uma vez que a ampliação desse prazo para aposentadoria exigirá mais tempo para que eles progridam na carreira. Acreditamos que esse tipo de pensamento seja compartilhado por mais

pessoas no serviço público, levando em consideração que o adiamento da aposentadoria é percebido “pelos mais jovens”, dentro do modelo de gestão produtivista, como uma restrição de oportunidade no mercado de trabalho, em razão da demora na renovação do quadro de pessoal. Apesar de estarmos tratando de uma organização que faz parte do serviço público, ela não está à margem do modelo capitalista de produção em que as empresas, em geral, incentivam a renovação e a substituição da força de trabalho. Culturalmente, está instituído que, após uma “certa idade”, é necessário que o trabalhador ceda o lugar para uma pessoa mais jovem. Em nosso estudo, essa pressão não aparece de forma explícita, mas observamos que, em alguns casos, nossos entrevistados também se perguntam se devem deixar as atividades laborais para dar oportunidade aos mais jovens. Entretanto, eles são unânimes em dizer que ainda estão em plena atividade, numa fase de reconhecida produtividade, e que a idade cronológica não os limita em suas atividades laborais, o que os faz adiar a decisão de se desligar do trabalho.

No decorrer de nossa pesquisa com base nos referenciais teóricos que utilizamos, foi possível perceber que o envelhecimento é uma realidade universal, porém ocorre de formas diferentes e não pode ser considerado como o fim do desenvolvimento. Não há efetivamente nenhuma evidência de que aos 70, 71, 72 ou 75 anos, algo aconteça, além do processo de envelhecimento normal, que demarque a utilidade de uma pessoa. Assim, mesmo com alguma alteração, nossa questão permanece: Prazo de validade: 75 anos? Realmente existe um limite de idade para se aposentar? É difícil dizer com precisão o momento em que nos tornamos velhos, conforme a psicologia do desenvolvimento, pois somos sempre participantes ativos de nossa vida e do nosso desenvolvimento. Sendo assim, constatamos que a idade cronológica não deveria ser usada como fator determinante para a aposentadoria dos sujeitos entrevistados. Em nossos estudos averiguamos que existem múltiplas trajetórias de envelhecimento e de aposentadoria dos sujeitos entrevistados. Em um primeiro momento, parece haver por parte de nosso grupo pesquisado uma resistência à aposentadoria, seja pela satisfação que eles encontram no mundo do trabalho, seja pelo fato de eles ainda gozarem de plena capacidade física e cognitiva, no momento em que são obrigados a se aposentar compulsoriamente.

Neste contexto, o limite da idade nos parece uma imposição social que ainda influencia as decisões das organizações quanto ao momento de desligar o indivíduo do trabalho, sem levar em conta o seu desejo em relação ao processo de organização da sociedade. Prevalece, portanto, nas organizações o modelo proposto pela teoria do desengajamento, no qual a pessoa com mais idade avançada deve deixar o mercado de

trabalho para dar oportunidade aos mais jovens. Nessa teoria para que haja o equilíbrio da sociedade, e de todo o sistema é necessário promover o desengajamento dos idosos (SIQUEIRA, 2001; NERI, 2001). No serviço público, podemos dizer que envelhecimento e aposentadoria ainda estão relacionados, devido à imposição do limite de idade para forçar a aposentadoria.

Vimos que a docência é apresentada por nossos entrevistados como uma atividade, criativa, motivadora, desafiadora, por meio da qual eles se realizam, compartilhando os conhecimentos construídos na longa carreira que lhes proporcionou um reconhecimento social que não deveria ser apagado em um processo de aposentadoria compulsória.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasilense, 1986.
- ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas clínicas naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Pioneira, 1999.
- AMADO, G.; ENRIQUEZ, E. Psicodinâmica do Trabalho e Psicossociologia. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. **Clínicas do Trabalho**: novas Perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. p. 99-109.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8. ed.. São Paulo: Cortez, 2002.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 7ª reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ARAÚJO, José Newton Garcia de. **A implicação do pesquisador**. S.d.
- ARAÚJO, José Newton Garcia de. Trabalho e usos da subjetividade. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v.64, n.02. 2012.
- ARAÚJO, José Newton Garcia de. Trabalho e Temporalidade. **Cadernos de Psicanálise – Sociedade de Psicanálise da Cidade do Rio de Janeiro**, v.26, n.29, 2010. p. 35-69.
- ARAÚJO, José Newton Garcia de. Angústia e temporalidade. In: ANGERAMI-CAMON W. A. (Org.). **Angústia e Psicoterapia**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000. p.143-173.
- ARAÚJO, José Newton Garcia de. Trabalho, organizações e instituições. In: JACÓ-VILELA, A. M., e SATO, L.(Orgs) **Diálogos em psicologia social** [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2012. p. 452-468. ISBN: 978-85-7982-060-1. Available from Scielo Books <<http://books.scielo.org>>.
- ARAÚJO, José Newton Garcia de.; CARRETEIRO, Teresa. C. Conflito. In: BARUS-MICHEL, J.; ENRIQUEZ, E.; LÉVY, A. (orgs.). **Dicionário de Psicossociologia**. Lisboa: Climepsi, 2005. p.53-64.
- ARAÚJO, José Newton Garcia de. (2011). Trabalho e reconhecimento em Hegel. In: Ferreria, M. C.; Araújo, J. N. G.; Mendes, A. M. B.; Almeida, C. P. (orgs.). **Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde**. São Paulo: Editora Universidade Mackenzie, 2011. p. 41-59.
- ASHFORTH, B. E.; KREINER, G. E.; FUGATE, M. All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. **The Academy of Management Review**, v.25, n.3, 2000. p. 472-491.

ASSIS, M. de. Aspectos sociais do envelhecimento. In: Saldanha AL. **Saúde do idoso: a arte de cuidar**. In: Saldanha A.L., Caldas C.P. (orgs.). 2. ed. Rio de Janeiro: Interciência, 2004.

ATCHLEY, R.C. **Aging**: continuity and changing. Belmont: Wadsworth, 1983.

ATCHLEY, Robert C. A Continuity Theory of Normal Aging. **The Gerontologist**. . 29, n.2, 1989. p. 183-190.

BACELAR, Rute. **Envelhecimento e produtividade**: processos de subjetivação. 2 ed. Recife: Fundação Antônio dos Santos Abranches – FASA, 2002.

BALTES, P. B.; REESE, H. W., LIPSITT, L. P. Life span developmental psychology. In: P. B. Baltes, O. G. Brim, Jr. (Eds.). **Annual Review of Psychology**, n.31, 1980. 65-110.

BALTES, P.; BALTES, M. Psychological perspectives on successful aging: the model of selective optimization with compensation. In: **Successful Aging**: Perspectives From The Behavioral Sciences, New York, 1990. p.1-34.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARRETO, Raquel de Oliveira; FERREIRA, Lucas. “Luto e Melancolia”: contribuições psicanalíticas para o entendimento dos reflexos da aposentadoria na subjetividade dos indivíduos. In: **ENANPAD**, 35, 2011, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

BARROS, Myriam Moraes Lins de. Testemunho de vida: um estudo antropológico de mulheres na velhice. In: BARROS, Myriam Moraes Lins de. (Org.). **Velhice ou terceira idade?** estudos antropológicos sobre identidade, memória e política. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998. p.113-168.

BARUS-MICHEL, J. **O sujeito social**. Tradução E. Galery & V. M. Machado. Belo Horizonte: PUC/Minas. 2004.

BARUS-MICHEL, J. Intervir enfrentando os paradoxos da organização e os recuos do ideal. In: J. N. G. de Araújo & T. C. Carreiro (Orgs.), **Cenários sociais e abordagem clínica**. São Paulo: Escuta. 2001.p. 174.

BEAUVOIR, Simone. **A velhice**. Tradução Martins, M. H. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.

BENDASSOLLI, P. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, jan./mar.2012.

BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, L. A. P. Introdução às clínicas do trabalho: aspectos teóricos, pressupostos e aplicações. In: BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, L. A. P. **Clínicas do trabalho** – novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011.p.3-19.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **O ethos do trabalho**: sobre a insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. 2006. 257 f. Tese (Doutorado) – USP, Instituto de Psicologia, São Paulo.

BIANCHI, H. **O Eu e o Tempo**: Psicanálise do tempo e do envelhecimento. São Paulo, Casa do Psicólogo, 1993.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília/DF: Casa Civil; Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em 02.07.2014.

BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS). **Livro Branco da Previdência Social** – Brasília: MPAS/GM, 2002.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Anuário estatístico da Previdência Social – **Suplemento Histórico 2008**. Brasília, DF: MPS, 2008. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/3_081013-161951-251.pdf>. Acesso em: 24 set. 2013.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Regras para concessão de aposentadoria a servidores vinculados a regime próprio de previdência social**. Brasília: MPAS; 2009 <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_090403-150016-605.pdf>. Acesso em 26 set. 2013.

BRITTO DA MOTTA, Alda. **Chegando pra idade**. In: BARROS, Myriam Moraes Lins de. (Org.). **Velhice ou terceira idade?** estudos antropológicos sobre identidade, memória e política. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.p. 223-235.

CARLOS, S. A.; JACQUES, M. G. C.; LARRATEA, S. V.; HEREDIA, O. C. Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Estudo Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**. Porto Alegre, v. 1, p. 77-88, 1999.

CARRETEIRO, Teresa C.; BARROS, Vanessa A. de. Clínicas do Trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In: BANDASSOLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. **Clínicas do Trabalho**: novas Perspectivas para Compreensão do Trabalho na Atualidade. São Paulo: Atlas, 2011, p.208-226.

CASTEL, R. **Centralité du travail et cohésion social, dans le monde du travail**. Paris: La Découverte, 1998. p. 50-60.

CHANLAT, J. F. O desafio social da gestão: a contribuição das ciências sociais. In: BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, L. A. P. **Clínicas do trabalho** – novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Editora Atlas, 2011.p. 110-131.

CIAMPA, A. da C. Identidade humana como metamorfose: A questão da família e do trabalho e a crise de sentido do mundo moderno. **Interações**, v.3, n.6, 1998. p. 87-101.

CÍCERO, M.T. **Catão, o velho ou diálogo sobre velhice**. Tradução e notas de Marino Kury. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1998.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2007.

CLOT, Yves. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

COSTA, Aline Bogoni e SOARES, Dulce Helena Penna. Orientação psicológica para a aposentadoria. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**[online]. 2009, vol.9, n.2, p. 97-108. ISSN 1984-6657. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/13159>>. Acesso em: 4 ago. 2012.

CRUZ, T. A.; ALVARENGA, S. C.; CARMO, M. I.; SILVA, A. R. (Coords.). **Retrato Social de Viçosa V**. Viçosa, MG: CENSUS, 2014. Disponível em: <<http://www.censusvicosa.com.br/images/publicacoes/480/retratosocialdeviosav-finalpdf.pdf>> Acesso em: 01 jun.2015.

CUMMING, Elaine; HENRY, William E. **Growing Old**: the process of disengagement. New York: Basic Books, 1961.

DEBERT, G. G. **A reinvenção da velhice**: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento. São Paulo: EDUSP e FAPESP, 2004.

DEBERT, G. G. A antropologia e o estudo dos grupos e das categorias de idade. In: BARROS, Myriam Moraes Lins de. (Org.). **Velhice ou terceira idade?** Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998. p. 49-67.

DEBERT, G. G. **A reinvenção da velhice**: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento. São Paulo: Fapesp, 1999a.

DEBERT, G. G. A construção e a reconstrução da velhice: família, classe social e etnicidade. In: NERI A.L.; DEBERT G. G. (orgs.), **Velhice e sociedade**, Campinas, Papirus, 1999b.

DEBERT, G.G; SIMÕES J. A. A Aposentadoria e a Invenção da Terceira Idade. In: DEBERT G. G. (Org.). **Antropologia e Velhice**, Col. Textos Didáticos, Campinas, IFCH, Unicamp, 1994.

DECCA, Edgar Salvadori de. **O nascimento das fábricas**. São Paulo: Brasiliense, 1982, 77p. (Tudo é História,51).

DEJOURS, C. Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004. p. 197-241.

DESPRAIRIES, F., G.; LÉVY, A. Análise de Discurso. In: ENRIQUEZ, E.; Lévy, A.; MICHEL, J. B. **Dicionário de Psicossociologia**. Lisboa: Climepsi Editora, 2005.p. 232-241.

DEUTERONÔMIO. In: **A Bíblia Sagrada**: tradução ecumênica. São Paulo: Paulinas, 2002.

DUARTE, C. V.; MELO-SILVA, L. L. Expectativas diante da aposentadoria: Um estudo de acompanhamento em momento de transição. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 10, n. 1, p. 45-54, 2009.

DURHAM, Eunice R. Educação Superior, pública e privada (1808 – 2000). In: Schwartzman, Simon e Brock, Colin. **Os desafios da educação no Brasil**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira. 2005.

ELDER Jr., G. H. (1996). Human lives in changing societies: Life course and developmental insights. In: R. B. Cairns, G. H. Elder Jr., & E. J. Costello (Eds.). **Developmental science**. New York: Cambridge University Press, 1996. P 31-62.

ELIAS N. **A solidão dos moribundos seguido de envelhecer e morrer**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

ENRIQUEZ, E. Imaginário social, recalçamento e repressão nas organizações. **Revista Tempo Brasileiro**, v.36/37, p.53-97, 1974.

ENRIQUEZ, Eugène. **A organização em análise**. Petrópolis: Vozes, 1997a.

ENRIQUEZ, E. **Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise**. Paris: Desclée De Brouwer, 1997b.

ENRIQUEZ, Eugène. Perda do trabalho, perda da identidade. **Cadernos da Escola do legislativo**, Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, v.5, n.9, p. 53-73, jul./dez. 1999.

ENRIQUEZ, E. A interioridade está acabando? In: ARAÚJO, J. N. A.; CASTRO, E. M.; MACHADO, M. N. M.; ROEDEL, S. **Psicossociologia: Análise social e intervenção**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001a. p. 45-60.

ENRIQUEZ, E. O papel do sujeito humano na dinâmica social. In: ARAÚJO, J. N. A.; Castro, E. M.; Machado, M. N. M.; Roedel, S. **Psicossociologia: análise social e intervenção**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001b. p. 27-44.

ENRIQUEZ, E. Instituições, poder e “desconhecimento”. In: J. N. G. Araújo; T.Carreteiro (Org.). **Cenários sociais e abordagem clínica**. São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec, 2001c. p.49-74.

ENRIQUEZ, E. O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. **Rae – Revista de Administração de Empresas/Eletrônica**, 5. art. 10. 2006.

FÁVERO, M. L. A. Da cátedra universitária ao departamento: subsídios para discussão. **Depoimentos**, Rio de Janeiro, v. 5, p. 1-15, 1992. Disponível em: <http://www.unirio.br/estatuto/Da%20Catedra%20Universitaria%20ao%20Departamento.pdf>>. Acesso em: 12 jul. 2010.

FÁVERO, M. L. A. A universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968. In: **Educar**, Curitiba, n.28, p.17-36, 2006. Disponível em:

www.scielo.br/pdf/er/n28/a03n28.pdf. Acesso em: 30/08/2015.

FELDMAN, D. C. 2007. Career mobility and career stability among older workers. In: K. S. Shultz & G. A. Adams (Eds.), **Aging and work in the 21st century**. New York: Psychology p.179-197.

FERREIRA, A. B. de H. **Pequeno dicionário brasileiro da língua portuguesa**. 11. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1987.

FONSECA, António M. **Uma Abordagem Psicológica da “Passagem à Reforma”**: Desenvolvimento, Envelhecimento, Transição e Adaptação. Porto: Instituto Ciência Biomédicas Abel Salazar. Universidade do Porto, 2004. <http://hdl.handle.net/10216/9776>.

FONSECA, António. M. **Reforma e Reformados**. Coimbra: Almedina, 2011.

FONTANELLA, Bruno José Barcellos; RICAS, Janete e TURATO, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Caderno Saúde Pública**[online], v. .24, n.1, p. 17-27.2008 ISSN 1678-4464.<<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2008000100003>>. Acesso em 02 mar.2014.

FRANÇA, L. H. Preparação para aposentadoria: desafios a enfrentar. In: **Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição**. Rio de Janeiro: Editora RelumeDumará/UnATI, 1999.

FRANÇA, L. H. de Freitas Pinho. O envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida. **Boletim Técnico do Senac**. Rio de Janeiro, v. 37, n. 2. 2011.

FRANÇA, L. H. de Freitas Pinho. **O desafio da aposentadoria**: os exemplos dos executivos do Brasil e da nova Zelândia. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

FRANÇA, L. H. de Freitas Pinho. A longevidade e suas consequências para o mundo do trabalho. **Revista Social do Comércio**. Rio de Janeiro: Departamento Nacional, v. 4, n. 10, maio/ago., 2009a.

FRANÇA, L. H. de Freitas Pinho. Influências sociais nas atitudes dos “Top” executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **RAC**, Curitiba, v. 13, n. 1, art. 2, p. 17-35, jan.-mar. 2009b.

FRANÇA, L. H. de P.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente a aposentadoria. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 2, p. 207-216, abr.-jun. 2008.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; MENEZES, Gustavo Silva; BENDASSOLLI, Pedro F.; MACEDO, Luciani Soares Silva. Aposentar-se ou continuar trabalhando?: o que influencia essa decisão? **Psicol. cienc. prof.**[online]. 2013, vol.33, n.3, p. 548-563. ISSN 1414-9893. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932013000300004>> acesso em 12 de jun. de 2014..

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicol. cienc. prof.**[online]. 2009, vol.29, n.4, p. 738-751. ISSN 1414-9893. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932009000400007>>. acesso em 04 de abr. de 2012.

FRANÇA, Lucia Helena; SOARES, Neusa Eiras. A importância das relações Intergeracionais na quebra de preconceitos sobre a Velhice. In: VERAS, Renato P. (Org.). **Terceira Idade: desafios para o terceiro milênio**. Rio de Janeiro: Editora Relume-Dumará, 1997. p. 143-169.

FRANÇA, Lúcia. Helena. **Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de preparação para aposentadoria em comunidades**. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 2002.

FREUD, S. **Psicologia de Grupo e Análise do Ego** (1921), Edição Standard Brasileira das Obras Completas de Sigmund Freud, d. Imago, Rio de Janeiro, 1996.

FRIGOTTO, G. A polissemia da categoria trabalho e a batalha das ideias nas sociedades de classe. **Revista Brasileira de Educação** v. 14 n. 40 jan./abr. 2009. Recuperado em 13 agosto, 2014 de <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v14n40/v14n40a14.pdf>.

GAULEJAC, V. A NGP: a nova gestão paradoxal. In: BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, L. A. P. **Clínicas do trabalho – Novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.p.84-98.

GAULEJAC, V. O âmagio da discussão: da sociologia do indivíduo à sociologia do sujeito. **Cronos**, v. 5-6, n. 1-2, p. 59-77, jan./dez. 2005.

GAULEJAC, V. Psicossociologia e sociologia clínica. In J. N. G. Araújo & T. C. Carreteiro (orgs.). **Cenários sociais e abordagem clínica**. São Paulo: Escuta, Belo Horizonte: Fumec, 2001.

GÊNESIS . In: **A Bíblia: tradução ecumênica**. São Paulo: Paulinas, 2002.

GOLDFARB, Delia Catullo. **Corpo, Tempo e Envelhecimento**. 1997. 96 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 1997.

GOLDSTEIN, L. L.; SOMMERHALDER, C. Religiosidade, espiritualidade e significado existencial na vida adulta e velhice. In: Freitas, E.V.; Py, L.; Neri, A. L.; Cançado, F. A. X.; Gorzoni, M. & Rocha, S. M. **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. Rio de Janeiro: Guanabara Kooga, 2002.

GORZ, A. **Adeus ao proletariado**. Rio de Janeiro: Forense, 1982.

GOULART, P. M. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). **Cad. Psicol. Soc. Trab.**, São Paulo, v. 12, n. 1, jun. 2009. Disponível em <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000100005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 24 mar. 2014

GUEDES, J.M.; BACELAR e Silva, S.; FONSECA, A.M. Uma tipologia de modos de vida na aposentadoria em Portugal. **Revista Kairós Gerontologia**, 17(4), pp.09-29. ISSN 1516-2567. ISSNe 2176-901X. São Paulo (SP), Brasil: FACHS/NEPE/PEPGG/PUC-SP (2014).

GUEDES, Simone La Hud. Uma visão antropológica das categorias de idade. In: **Sociedade Geriatria e Gerontologia do Rio de Janeiro: Caminhos do envelhecimento**. Rio de Janeiro: Editora Revinter, 1994. p. 7-10.

GUILLEMARD, A. M. “De la Retraite Mort Sociale à la Retraite Solidaire: la Retraite une Mort Sociale (1972) revisitée trente ans après.” In: *Gerontologie e Société*, Paris: FNG, n. 102, 2002. p 53- 66.

GUILLEMARD, Anne-Marie. As sociedades à prova do envelhecimento e o desafio do emprego na segunda parte da carreira. **ITERFACEHS**, São Paulo. v. 1, n. 3, 2007.

GUILLEMARD, Anne-Marie. **Les défis du vieillissement**. Âge, emploi, retraite. Perspectives internationales. 2. ed. Paris: Armand Colin, 2010.

HALL, D. T. The protean career: A quarter-century journey. **Journal of Vocational Behavior**, Boston, USA, v. 65, 2004. p. 1-13.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HEGEL, G. W. F. **Fenomenologia do espírito**. Vol. I e II. 2.ed. Tradução Paulo Meneses. Petrópolis: Vozes, 1992.

HEIDEGGER, M. Tempo e ser In: **Heidegger**. Tradução Ernildo Stein. São Paulo: Abril, 2005. p. 255-271.

HORNSTEIN, G. A., WAPNER, S. Modes of experiencing and adapting to retirement. **International Journal on Aging and Human Development**, 21, 1985. p. 291-315.

IBGE http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/2013/default_tab.shtm.

JECKEL-NETO, E. A; CUNHA, G. L. Teorias Biológicas do Envelhecimento. In: CANÇADO, F. A. X.; FREITAS, E. V.; GORZONI, M. L.; PY, L.; NERI, A. L. **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002. p. 13-19.

KALACHE, A. **Prefácio**. In: BERZINS M.V.; BORGES M.C. (orgs). Políticas públicas para um país que envelhece. São Paulo: Martnari, 2012.

LÉVY, A. **Ciências clínicas e organizações sociais**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

LHUILIER, D. Trabalho. In: ENRIQUEZ, E.; LÉVY, A.; MICHEL, J. B. **Dicionário de Psicossociologia**. Lisboa: Climepsi, 2005.p. 210-219.

LHUILIER, D. **Cliniques du travail**. Paris: Erès, 2006.

LIMA, Maria Elizabeth. **Os sentidos trans-histórico e histórico do trabalho e sua importância para o psicólogo**. 2002. 46 f. Mimeografado.

LUKÁCS, G. **Os princípios ontológicos fundamentais de Marx**. São Paulo: Ciências Humanas, 1979.

MANCENO, Deise; VALE, Andréia Araújo do; MARTINS, Tânia Barbosa. Políticas de Expansão da Educação Superior no Brasil 1995-2010. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 60, p. 31-50, mar. 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141324782015000100031&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 9 nov. 2015. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782015206003>.

MARTINS, J. Não somos cronos, somos kairós. **Kairós: Gerontologia**, São Paulo, ano 1, n. 1, 1998. p. 11-24.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da seguridade social**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARX, Karl. **O Capital** - crítica da economia política. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1996.

MENDONÇA, A. W. A Universidade no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n.14, p. 131-150 maio/ago. 2000.

MERLEAU-PONTY. **Fenomenologia da percepção**. Tradução Carlos Alberto Ribeiro de Moura. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MESSY, Jack. **A pessoa idosa não existe**: uma abordagem psicanalítica da velhice, São Paulo: Aleph, 1993.

MÉSZÁROS, István. A sombra da incontrollabilidade. In: **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000a.

MÉSZÁROS, István. A crise estrutural do capital. In: **Outubro**: Revista do Instituto de Estudos Socialistas, Rio de Janeiro, n.4, 2000b. p. 7-15.

MIGEOTTE, L. Os filósofos gregos e o trabalho na Antiguidade. In: MERCURE, D.; SPURK, J. (Orgs.). **O Trabalho na História do Pensamento Ocidental**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

MINAYO, M. C. de S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010. (Coleção Temas Sociais).

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 2000.

MONTEIRO D. M. R. Aposentadoria: Ponto de mutação. In: **Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade**. Barros Junior JC (Org.) São Paulo: Editora Edicon, 2009.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, jul.-set. 2001.

MUNIZ, J. A. PPA: Programa de preparação para o amanhã. **Estudos de Psicologia**, v. 2, n. 1, 1997. p. 198-204.

NERI, A. L. O que a psicologia tem a oferecer ao estudo e à intervenção no campo do envelhecimento no Brasil, hoje. In: NERI, A. L. & YASSUDA, M. S. (Orgs.). **Velhice bem-sucedida: aspectos afetivos e cognitivos**. Campinas: Papirus, 2004.

NERI, A. L. O rótulo social quarta idade e as implicações de seu uso para o estudo da velhice no Brasil. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 8, n. 1, p. 148-150, jan/jul.1991.

NERI, A. L. **Palavras-Chave em Gerontologia**. Campinas: Editora Alínea, 2001.

NERI, A. L. Teorias Psicológicas do Envelhecimento. In: CANÇADO, F. A. X.; FREITAS, E. V.; GORZONI, M. L.; PY, L.; NERI, A. L. **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002a. p. 32-45.

NERI, A. L. Envelhecer bem no trabalho: possibilidades individuais, organizacionais e sociais. **Revista A Terceira Idade**, São Paulo, v.13, n.24, p.7-27, abr. 2002b.

OFFE, C.. **Trabalho e Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho**. Biblioteca Tempo Universitário: Rio de Janeiro. Vol. I, 1989.

OLIVEIRA, Jaime Antônio de; TEIXEIRA, Sônia Maria Fleury . **(Im)previdência social: 60 anos de história da Previdência no Brasil**. Petrópolis: Vozes, 1985.

PAPALÉO NETTO, M. O Estudo da Velhice no Século XX: Histórico, Definição do Campo e Termos Básicos. In: CANÇADO, F. A. X.; FREITAS, E. V.; GORZONI, M. L.; PY, L.; NERI, A. L. **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002. p. 2-12.

PAPALIA, E. D; OLDS, W. S. **Desenvolvimento Humano**. 7 ed. Porto Alegre: ArtMed, 2000.

PEIXOTO, Clarice. Entre o estigma e a compaixão e os termos classificatórios: velho, velhote, idoso, terceira idade... In: BARROS, Myriam Moraes Lins de. (Org.). **Velhice ou terceira idade?** Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1998. p. 69-84.

PY, L; TREIN, F. Finitude e infinitude: dimensões do tempo na experiência do envelhecimento. In: FREITAS, E. V. et al. **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. Rio de Janeiro: Ed. Guanabara Koogan SA, 2006.r. p. 1334- 1360.

PY, Lígia. Envelhecimento e subjetividade. In: PY, Lígia et al. **Tempo de envelhecer: percursos e dimensões psicossociais**. Rio de Janeiro: Editora NAU, 2004.p. 109-136.

REIS, C.Z. T; SILVA, L.M.P.; REZENDE, S. T. (Orgs.). **UFV em números 2014**. Viçosa, MG: Editoração DTI/UFV, 2014. Disponível em: <http://www.ppo.ufv.br/wp-content/uploads/2014/01/UFV_Relatorio_Atividades_2014_Base2013.pdf> Acesso em: 01 jun. 2015.

REY, F. L. G. **Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios**. São Paulo: Pioneira, 2002.

RODRIGUES, M. et al. Preparação para aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, [online]v. 6 n. 1, p. 53-62, 2005. Disponível em <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203016890006>>ISSN 1679-3390> Acesso em: 4/08/2013. ISSN 1679-3390

RODRIGUES, Nara Costa. Aspectos sociais da aposentadoria. In SCHONS, C. R.; PALMA, L. S. (org.). **Conversando com Nara Costa Rodrigues: sobre gerontologia social**. Passo Fundo, RS: UPF, 2000. p. 21-25.

RODRIGUES, Nara Costa. Projeto de vida. In SCHONS, C. R. & PALMA, L. S. (org.). **Conversando com Nara Costa Rodrigues: sobre gerontologia social**. Passo Fundo, RS: UPF, 2000. p. 15-20.

ROESLER, V; SOARES, D. H. P. **O que é aposentadoria? Morte social, culpa e constrangimento ou dever cumprido, prazer e liberdade**. In: Jornada Internacional de Práticas Clínicas no Campo Social, 2010, Maringá. ANAIS Editora da Universidade de Maringá, 2010. v. 1.

ROESLER, Vera. **Posso me aposentar, e agora?** Contradições no processo de aposentadoria de bancários. 2012. 225f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

ROUCHY, J. C. Identificação e grupos de pertencimento. In: ARAÚJO, J. N. G.; CARRETEIRO, T. C. **Cenários Sociais e Abordagem Clínica**. São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: FUMEC, 2001.p. 123-139.

ROUCHY, J. C., DESROCHE, M. S. **Instituição e mudança: processo psíquico e organização**, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

SALGADO, Marcelo Antônio. **Gerontologia Social: teorias do envelhecimento**. Rio de Janeiro: CBCISS, 1993.

SANTOS, M. F. S. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SANTOS, Boaventura Sousa. Da Ideia de Universidade a Universidade de Ideias. In: **Pela mão de Alice** o social e o político na pós-modernidade. Porto: Afrontamento, 1994.

SANTOS, Boaventura Sousa. **A universidade do Século XXI**: para uma reforma democrática e emancipatória São Paulo: Cortez, 2004.

SACRISTÁN, G.J. O currículo modelado pelos professores. In: SACRISTAN, G.J. **O currículo**: uma reflexão sobre a prática. Porto Alegre: Artmed, 2006, p.165-199.

SENNETT, R.. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SIQUEIRA, M. V. S. **O discurso organizacional em recursos humanos e a subjetividade do indivíduo**: uma análise crítica. 2004. 250 f. Tese (Doutorado) - Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

SIQUEIRA, Maria Eliane Catunda. Teorias Sociológicas do Envelhecimento. In: NERI, A. L. **Desenvolvimento e Envelhecimento**: perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas. Campinas: Papirus, 2001.

SOARES, D. H. P. et al. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007.

SCHWARTZ, Yves. A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n.7, p.38-46, jul./dez., 2000.

SCHWARTZ, Yves. Manifesto por um ergoengajamento. In: BANDASSOLI, P. F. SOBOLL, L. A. P. **Clinicas do Trabalho: Novas Perspectivas para Compreensão do Trabalho na Atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011, p.132-165.

SCHWARTZ, Yves. DURRIVE, L. (Org.) **Trabalho e ergologia**: conversas sobre a atividade humana. Niterói: Ed. UFF, 2007.

TAVARES, S. S., NERI, A. L., CUPERTINO, A. P. Saúde emocional após aposentadoria. In: LIBERALESSO, Neri Anita; SANCHES, Yassuda Mônica (orgs); MEIRE, Cachioni (col.). **Velhice bem-sucedida**: aspectos afetivos e cognitivos. 4 ed., Campinas: Papirus, 2004.

TEIXEIRA, M. H. Aspectos psicológicos da velhice. In: A.L. Saldanha e C.P. Caldas (Ed.), **Saúde do Idoso: a arte de cuidar**. 2 ed.. Rio de janeiro: Interciência, 2004. p.309-315.

THIERRY, D. (sous La direction de). **L'entrée dans la retraite**: nouveau départ ou mort sociale? Les enjeux individuels et collectifs. Paris: Editions Liaisons, 2006.

THIERRY, Dominique. La Retraite, quelle identité après le travail? *Courrier Cadres*, n. 1598-29. Paris, Septembre. 2005. p. 30-32.

TRINQUET, P. Trabalho e educação: o método ergológico. **Revista HISTEDBR On line**, Campinas, número especial, p. 93-113, ago. 2010.

VERAS, Renato P. **País jovem com cabelos brancos**: a saúde do idoso no Brasil. Rio de Janeiro: RelumeDumará:UERJ,1994.

VERAS, Renato Peixoto. Experiências e tendências internacionais de modelos de cuidado para com o idoso. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 231-238, Jan. 2012. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232012000100025&lng=en&nrm=iso>. access on 21 Jan. 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232012000100025>.

VIEGAS, Sônia. **Trabalho e Vida**. Conferência proferida aos profissionais do Centro de Reabilitação Profissional do INSS, realizada em 1989, em Belo Horizonte.

WANG, M., SHULTZ, K. S.. Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. **Journal of Management**, 36(1), 2010. p.172-206. doi:10.1177/0149206309347957

WANG, M., HENKENS, K., van SOLINGE, H.. A review of the Theoretical and empirical advancements. **American Psychologist**, 66, n.3, 2011. p.204-213.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. 14 ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

WITCZAK, M. V. C. **Envelhecer ao aposentar-se**: discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar. Santa Cruz: EDUNISC, 2005.

ZANELLI, J. C. Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 329-340, 2012.

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

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho**. Construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.

APÊNDICE I

Quadro 2 – Resumo das mudanças na aposentadoria dos docentes

Dispositivo legal	Const. Federal 88 Art.40	Emenda Constitucional. N°20/98	Emenda Constitucional. N°41/03 Art. 2°	Emenda Constitucional. N° 41 Art.6°	Emenda Constitucional. N° 47/2005	Emenda Constitucional. N° 41/03	Emenda Constitucional. N° 41/03
Ingresso no serviço público	Até 16/12/1998	Até 16/12/1998	Até 16/12/1998	Até 31/12/2003	Até 16/12/1998	Após 31/12/2003	Após 04/02/2013
Implementação das condições	Até 16/12/1998	Entre 17/12/1998 e 31/12/2003	A partir de 01/01/2004	A partir de 01/01/2004	A partir de 01/01/2004	A partir de 01/01/2004	A partir de 01/01/2004
Idade mínima para aposentadoria	Não	53 anos (homem) 48 anos (mulher)	53 anos (homem) 48 anos (mulher)	60 anos (homem) 55 anos (mulher)	60 anos (homem) 55 anos (mulher)	60 anos (homem) 55 anos (mulher)	60 anos (homem) 55 anos (mulher)
Tempo de contribuição (integral)	30 anos (homem) 25 anos (mulher)	35 anos (homem) 30 anos (mulher)	35 anos (homem) 30 anos (mulher)	35 anos (homem) 30 anos (mulher)	35 anos (homem) 30 anos (mulher)	35 anos (homem) 30 anos (mulher)	35 anos (homem) 30 anos (mulher)
Pedágio	Não	20% (ap. integral) 40% (ap. proporcional)	20%	Não	Não	Não	Não
Acréscimo de tempo de serviço até 15/12/1998	Não	17% (homem) 20% (mulher)	17% (homem) 20% (mulher)	Não	17% (homem) 20% (mulher)	Não	Não
Redução da idade mínima por tempo de contribuição excedente	Não	Não	Não	Não	1 ano p/ cada ano de contribuição a mais de 35 (h) e 30 (M)	Não	Não
Tempo de exercício no cargo	Não	5 anos	5 anos	5 anos	5 anos	5 anos	5 anos
Atividade exclusiva na docência	30 anos (homem) 25 anos (mulher)	Não	Não	Não	Não	Não	Não
Tempo na carreira de magistério	Não	Não	Não	10 anos	15 anos	Não	Não

Dispositivo legal	Const. Federal 88 Art.40	Emenda Constitucional. N°20/98	Emenda Constitucional. N°41/03 Art. 2°	Emenda Constitucional. N° 41 Art.6°	Emenda Constitucional. N° 47/2005	Emenda Constitucional. N° 41/03	Emenda Constitucional. N° 41/03
Tempo no serviço público	Não	Não	Não	20 anos	25 anos	10 anos	10 anos
Redutor adotado da aposentadoria antes idade	Não	Não	3,5% (até 31/12/2005) 5% (após essa data)	Não	Não	Não	Não
Preservação da integralidade	Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Não	Não
Cálculo da integralidade	Última remuneração	Última remuneração	Cálculo pela média	Última remuneração	Última remuneração	Cálculo pela média	Cálculo pela média
Direito à paridade	Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Não	Não
Revisão da aposentadoria	Mesmo dos ativos	Mesmo dos ativos	Percentuais concedidos pelo INSS	Mesmo dos ativos	Mesmo dos ativos	Percentuais concedidos pelo INSS	Percentuais concedidos pelo INSS
Opção de aposentadoria por idade	65 anos (homem) 60 anos (mulher)	65 anos (homem) 60 anos (mulher)	65 anos (homem) 60 anos (mulher)	65 anos (homem) 60 anos (mulher)	65 anos (homem) 60 anos (mulher)	65 anos (homem) 60 anos (mulher)	65 anos (homem) 60 anos (mulher)
Cálculo aposentadoria por idade	Proporção direta última remuneração	Proporção direta última remuneração	Proporção direta da última remuneração calculada pela média	Proporção direta da última remuneração calculada pela média	Proporção direta da última remuneração calculada pela média	Proporção direta da última remuneração calculada pela média limitada ao teto do INSS	Proporção direta da última remuneração calculada pela média

Fonte: Cartilha produzida pelo Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – ANDES-SN.
As duas últimas colunas foram acrescentadas pela autora.

APÊNDICE II

Roteiro norteador para realização de entrevista semiestruturada para os docentes que já se aposentaram

Fale um pouco sobre o seu trabalho, sobre sua trajetória profissional.

Fale sobre os motivos que te levaram a adiar a aposentadoria.

O que significou aposentar compulsoriamente?

Quais eram suas expectativas com relação à aposentadoria?

Você se preparou ou construiu projetos para a aposentadoria?

Quais foram as mudanças mais importantes em sua vida após a aposentadoria?

Como você se sente em relação à aposentadoria?

O que você perdeu ou conquistou com a aposentadoria?

Fale um pouco de sua rotina antes e após a aposentadoria. Como você se organizou após a aposentadoria?

Você associa aposentadoria a velhice?

Você continuaria trabalhando na UFV ou em outra atividade após os 70 anos?

Você pensou ou pensa em voltar a trabalhar?

Outras atividades ocuparam o espaço do trabalho?

Você gostaria de falar mais alguma coisa?

APÊNDICE III

Roteiro norteador para realização de entrevista semiestruturada para os docentes que estão em abono permanência.

Fale um pouco sobre o seu trabalho, sobre sua trajetória profissional.

Fale sobre os motivos que te levam a adiar a aposentadoria.

Quais são suas expectativas com relação à aposentadoria?

Você está se preparando ou construindo projetos para a aposentadoria?

Quais as mudanças mais importantes você acredita que ocorreram em sua vida após a aposentadoria?

Como você se sente em relação à aposentadoria?

O que você acredita que vai perder ou conquistar com a aposentadoria?

Que atividades você acredita que ocuparão sua vida após a aposentadoria?

Você se sente seguro financeiramente para se aposentar?

Você continuaria trabalhando na UFV ou em outra atividade após os 70 anos?

Quais atividades você acredita que ocuparam o espaço do trabalho?

Você gostaria de falar mais alguma coisa?