

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Iara Terezinha Rodrigues de Almeida

**APOSENTAR-SE OU NÃO – EIS A QUESTÃO!
REFLEXÕES DE PROFESSORAS E PROFESSORES DE UMA
ESCOLA TÉCNICA SOBRE TRABALHO E APOSENTADORIA**

Porto Alegre/RS

2024

Iara Terezinha Rodrigues de Almeida

**APOSENTAR-SE OU NÃO – EIS A QUESTÃO!
REFLEXÕES DE PROFESSORAS E PROFESSORES DE UMA
ESCOLA TÉCNICA SOBRE TRABALHO E APOSENTADORIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação, da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para a obtenção do título de Mestra em Educação.

Orientador: Johannes Doll

Linha de pesquisa: Trabalho, Movimentos Sociais e Educação

Porto Alegre/RS

2024

CIP - Catalogação na Publicação

Almeida, Iara Terezinha Rodrigues de
Aposentar-se ou não – eis a questão! Reflexões de
professoras e professores de uma escola técnica sobre
trabalho e aposentadoria / Iara Terezinha Rodrigues de
Almeida. -- 2024.

95 f.

Orientador: Johannes Doll.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Faculdade de Educação, Programa de
Pós-Graduação em Educação, Porto Alegre, BR-RS, 2024.

1. Trabalho. 2. Aposentadoria. 3. Professoras e
Professores. I. Doll, Johannes, orient. II. Título.

Iara Terezinha Rodrigues de Almeida

**APOSENTAR-SE OU NÃO – EIS A QUESTÃO!
REFLEXÕES DE PROFESSORAS E PROFESSORES DE UMA
ESCOLA TÉCNICA SOBRE TRABALHO E APOSENTADORIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação, da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para a obtenção do título de Mestra em Educação.

Banca Examinadora

Prof. Dr. Johannes Doll – UFRGS – Orientador

Prof. Dr. Leandro Rogério Pinheiro – UFRGS

Prof.^a Dr.^a Daniele dos Santos Fontoura – IFRS

Prof.^a Dr.^a Denise da Costa Ceroni – UNIRITTER

AGRADECIMENTOS

Primeiro quero agradecer a Deus e aos Pais que me abasteceram com força e saúde para vivenciar esta caminhada: Amém! Èpao Èpa Babá, Abaô-Atotô, meu Pai! Epahey Oyá!, Okê Caboclo! Axé!, Laroyê Exú!

A minha rede familiar e de apoio foi a base sólida que me deu segurança e estímulo para prosseguir: agradeço ao meu marido, José Aparecido Dall'Acqua, por me apoiar e respeitar minha decisão de realizar o sonho de cursar Mestrado na UFRGS. Gratidão Zé, por teu amor, carinho e compreensão. Agradeço à minha filha, Lisiane de Almeida Figueiredo Groskopf, que sempre me estimulou a estudar. Agradeço à minha filha Raquel da Silva, a meu filho Jader Altair, à minha filha Cássia Luciana, a meu sobrinho Roges Almeida, à minha sobrinha e afilhada, Janaina Cardoso, pelo amor, apoio e parceria.

Agradeço aos colegas e professores do PPGEDU e da linha de pesquisa em Trabalho, Movimentos Sociais e Educação.

Meu agradecimento em especial ao meu orientador, professor Dr. Johannes Doll, por me escolher e aceitar-me no seu grupo. Sua sensibilidade e respeito aos saberes de minhas experiências de vida foram fundamentais para o despertar do interesse sobre a temática do envelhecimento na interface com o trabalho, re-direcionando a minha caminhada para um processo acolhedor e edificante. Sem palavras para expressar minha gratidão e orgulho de ser orientanda do senhor.

Sou muito grata à minha amiga e colega, Dr.^a Janair Machado de Souza, pelo apoio e suporte, por não ter desistido de mim, por me auxiliar e inspirar. Esta Dissertação só foi possível porque você, Janair, me deu a mão, caminhou comigo, leu meus rascunhos, ouviu minhas angústias e me proibiu de desistir. Você sempre acreditou em mim e eu lhe agradeço de coração por ter sua co-orientação. Emociono-me ao lembrar os momentos de aprendizagem que tive com você ao meu lado.

Agradecimento especial a Estela Kohlrausch, foi emocionante conhecê-la pessoalmente, tocando na viola o parabéns, no dia do meu aniversário de 70 anos. Gratidão Estela, pelo carinho, ajuda, atenção, suporte com as tecnologias que eu ainda não domino, informações e orientação sobre os trâmites legais das rotinas e procedimentos acadêmicos, apoio, abraços, sorrisos e o café mais afetuoso do mundo, sempre acompanhado de uma palavra de estímulo e confiança.

Agradeço às colegas do grupo de pesquisa Educação e Envelhecimento, que com tanto carinho me acolheram: Adriana Pinto, Diana Darós, Morghana Vasconcelos, Perla Santos,

Franciele Aline Conte, Lissandra Avila Lopes, Raíne Brito, Tássia Priscila Fagundes, Bruna Kin, Patricia Bierhals, Nara Nachtigall, que, com suas experiências e contribuições, ajudaram-me a construir várias etapas desta pesquisa.

Agradeço à equipe do DEDS/UFRGS pelo apoio, orientações e empenho à inclusão e permanência, nos cursos e programas de pós-graduação, dos integrantes dos grupos de diversidade étnico-racial e social, à Dr.^a Patrícia Xavier, e, com especial carinho, à doutoranda Paulina dos Santos Gonçalves, por estar sempre ao meu lado durante esta jornada, com disposição para ajudar.

Agradeço às professoras: Dr.^a Maria da Graça Gomes Paiva e Dr.^a Daniele dos Santos Fontoura, ao professor Dr. Leandro Rogério Pinheiro, por serem exemplos de profissionais pesquisadores e por me ajudarem a construir e ajustar esta pesquisa com suas contribuições no momento da banca de qualificação. Muito obrigada.

Agradeço ao grupo de colegas das Juventudes e Experiências da Educação, orientados pelo professor Leandro, por compartilharem comigo suas experiências e estudos e me acolherem em seu grupo com afeto e solidariedade.

Agradeço à convivência e aprendizagem com os colegas dos conselhos da FACED, do PPGEDU, CPPAA, das Ações Afirmativas e Colegiados de Representação Discente.

Agradeço aos colegas professores que cederam seu tempo e, com seu voto de confiança, contribuíram com a minha escrita, respondendo às entrevistas. Também agradeço aos amigos e amigas que se voluntariaram a me ajudar, caso eu precisasse, nesta caminhada do Mestrado.

Agradeço também aos/às filhos/as e amigos/as dos ritos sagrados pelas vibrações positivas, dedicação e compreensão a esse meu período de estudos. Obrigada!

Por trás de alguém que vai longe, existe uma rede de apoio que motiva (Karen Castilla).

RESUMO

Esta Dissertação teve como objetivo compreender a experiência no processo de transição para a aposentadoria de professoras e professores da educação técnica de nível médio da Escola Técnica Parobé, localizada em Porto Alegre/RS, Brasil. Buscando problematizar o processo de transição desse grupo, formulou-se como objetivo geral: compreender como é percebido e vivenciado o processo de transição para a aposentadoria de professores da educação técnica de nível médio. A partir do objetivo geral, estabeleceram-se três objetivos específicos: 1) conhecer as percepções de professoras e professores sobre o trabalho; 2) conhecer as percepções de professoras e professores sobre aposentadoria; e 3) analisar as expectativas e os desafios enfrentados pelos docentes na fase de transição para a aposentadoria. Para melhor responder a essas questões, realizou-se uma pesquisa com abordagem qualitativa, na qual foram entrevistados seis professores ativos e inativos (três mulheres e três homens), com mais de 60 anos de idade, da Escola Técnica Parobé. Os dados produzidos foram tratados e interpretados com auxílio da análise de conteúdo (Bardin, 2011), e a fundamentação teórica teve como base os Sentidos do Trabalho (Morin, 2008; Morin; Tonelli; Pliopas, 2007; Tolfo; Piccinini, 2007) e a Teoria da Continuidade (Atchley, 1989). Evidenciou-se, pela análise das entrevistas, que uma expressiva parcela de professores e professoras apresenta dificuldade em se desvincular do trabalho, do convívio com os/as colegas e do ambiente profissional, e que a aposentadoria é vista como perda de identidade, isolamento e morte social. Com base em tais constatações, conclui-se que, para a transição do trabalho para a aposentadoria ocorrer de maneira mais tranquila, é essencial a implementação de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA), capazes de ajudar no planejamento dessa etapa da vida. Esses programas têm o potencial de facilitar a transição, promovendo o bem-estar dos professores e de outros profissionais aposentados, ao abordar novas possibilidades dessa fase, com motivação e objetivos claros.

Palavras-chave: Trabalho; Aposentadoria; Professoras e Professores.

RESUMEN

Esta Disertación tuvo como objetivo comprender la experiencia en el proceso de transición hacia la jubilación de profesores de educación secundaria técnica de la Escola Técnica Parobé, ubicada en Porto Alegre/RS, Brasil. Buscando problematizar el proceso de transición de este grupo, se formuló el objetivo general: comprender cómo se percibe y vive el proceso de transición hacia el retiro de los docentes de educación media técnica. A partir del objetivo general se establecieron tres objetivos específicos: 1) comprender las percepciones de los docentes sobre el trabajo; 2) comprender las percepciones de los docentes sobre la jubilación; y 3) analizar las expectativas y desafíos que enfrentan los docentes en la transición a la fase de jubilación. Para responder mejor a estas preguntas, se realizó una investigación con enfoque cualitativo, en la que se entrevistó a seis docentes activos e inactivos (tres mujeres y tres hombres), mayores de 60 años, de la Escola Técnica Parobé. Los datos producidos fueron tratados e interpretados con ayuda del análisis de contenido (Bardin, 2011), y la fundamentación teórica se basó en los Significados del Trabajo (Morin, 2008; Morin; Tonelli; Pliopas, 2007; Tolfo; Piccinini, 2007) y la Teoría de la Continuidad (Atchley, 1989). Se evidenció, a través del análisis de las entrevistas, que un número importante de docentes tiene dificultades para separarse del trabajo, socializar con los colegas y el entorno profesional, y que la jubilación es vista como una pérdida de identidad, aislamiento y muerte social. Con base en estos hallazgos, se concluye que, para que la transición del trabajo a la jubilación se produzca de manera más fluida, es fundamental implementar Programas de Preparación para la Jubilación (PPA), capaces de ayudar en la planificación de esta etapa de la vida. Estos programas tienen el potencial de facilitar la transición, promoviendo el bienestar de los docentes y otros profesionales jubilados, al abordar nuevas posibilidades en esta fase, con motivación y objetivos claros.

Palabras clave: Trabajo; Jubilación; Profesoras y Profesores.

ABSTRACT

This Dissertation aimed to understand the experience of the retirement transition process among secondary technical education teachers at the Parobé Technical School, located in Porto Alegre, RS, Brazil. To explore this transition process in depth, the following general objective was established: to understand how secondary technical education teachers perceive and experience the transition to retirement. Based on this, three specific objectives were formulated: (1) to understand teachers' perceptions of work; (2) to understand teachers' perceptions of retirement; and (3) to analyze the expectations and challenges teachers face during the transition phase to retirement. To address these objectives, a qualitative study was conducted, involving interviews with six teachers from the Parobé Technical School – three men and three women, all over 60 years of age, both active and retired. The collected data were analyzed using content analysis (Bardin, 2011), and the theoretical framework was based on the Meanings of Work (Morin, 2008; Morin; Tonelli; Pliopas, 2007; Tolfo; Piccinini, 2007) and the Theory of Continuity (Atchley, 1989). Analysis of the interviews revealed that many teachers struggle to separate from their professional roles, social connections with colleagues, and the work environment. For many, retirement is perceived as a loss of identity, social isolation, and even a form of “social death”. Based on these findings, the study concludes that implementing Retirement Preparation Programs (RPPs) is essential to facilitate a smoother transition from work to retirement. These programs have the potential to support retired teachers and other professionals by promoting well-being, exploring new possibilities in this life stage, and helping individuals set meaningful goals and motivations for the future.

Keywords: Work; Retirement; Teachers.

LISTAS DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1 – Título, autoria e plataforma de busca das obras selecionadas	25
Quadro 2 – Participantes da pesquisa	42
Tabela 1 – Mapeamento da pesquisa por base de dados, período e palavras-chave	24
Tabela 2 – Distribuição dos artigos por base de dados	25

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CC	Cargo Comissionado
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CIEP	Centros Integrados de Educação Pública
DEDS	Departamento de Educação e Desenvolvimento Social
DOE	Diário Oficial do Estado
FACED	Faculdade de Educação
FEBEM	Fundação Estadual para o Bem-Estar do Menor
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização não-governamental
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PPA	Programa de Preparação para Aposentadoria
PPGEDU	Programa de Pós-Graduação em Educação
PUCRS	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
RS	Rio Grande do Sul
SciELO	Scientific Electronic Library Online
SEDUC	Secretaria da Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1	PERCURSO BIOGRÁFICO	14
2	INTRODUÇÃO	18
2.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	19
2.2	OBJETIVO GERAL.....	20
2.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
3	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	23
3.1	TRABALHO DOCENTE E APOSENTADORIA.....	23
3.2	TEORIA DA CONTINUIDADE	31
3.3	OS SENTIDOS DO TRABALHO	33
4	TRAJETÓRIAS DE PESQUISA	37
4.1	A ESCOLA PAROBÉ: UM BREVE HISTÓRICO*	38
4.2	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	39
4.3	PARTICIPANTES DA PESQUISA	39
4.4	PRODUÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	42
5	TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES	46
5.1	TRABALHO COMO EIXO DE VIDA	46
5.2	TRABALHO COMO CONTRIBUIÇÃO PARA A SOCIEDADE.....	53
5.3	TRABALHO COMO FONTE DE RECONHECIMENTO	56
6	APOSENTADORIA NA PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES	60
6.1	O MEDO DE ENVELHECER: DECREPITUDE E INATIVIDADE.....	64
6.2	APOSENTADORIA: O MARCO DE DESENGAJAMENTO	66
7	EXPECTATIVAS E DESAFIOS NA TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA DOS PROFESSORES	69
7.1	PRESERVANDO A ATIVIDADE E A IDENTIDADE NA APOSENTADORIA..	69
7.1.1	Continuidade profissional e manutenção da identidade	70
7.1.2	Engajamento em atividades significativas	72
7.1.3	Equilíbrio e gestão do tempo	75
7.2	ESTABILIDADE FINANCEIRA E FALTA DE PLANEJAMENTO.....	77
7.3	A CONTINUIDADE COMO ESTRATÉGIA DE TRANSIÇÃO E ADAPTAÇÃO À APOSENTADORIA.....	80
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
	REFERÊNCIAS	87

APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista (aposentado trabalhando)	90
APÊNDICE B – Roteiro de Entrevista (não aposentado, trabalhando)	91
APÊNDICE C – Roteiro de Entrevista (aposentado, não trabalhando)	92
APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	93

1 PERCURSO BIOGRÁFICO

Sou Iara, mulher negra, Professora de Filosofia, Bacharel em Ética Religiosa pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Especialista em Educação Profissional de Jovens e Adultos pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e, atualmente, mestranda em Educação, na linha de pesquisa *Trabalho, Movimentos Sociais e Educação*, na UFRGS, resistente, persistente e corajosa. Estou nesta Academia porque mereço, com o firme propósito de aceitar e enfrentar o desafio de continuar ampliando conhecimento. Estudar, ler, ouvir, entrevistar, pesquisar é fundamental para nossa formação e tomada de consciência e para que possamos entender o contexto histórico e social no qual estamos inseridos.

Nasci no ano de 1952, em uma família bem estruturada, dentro dos padrões que na época a sociedade ditava como organizada e convencionou como ideal, com o pai presente e provedor da casa, da mulher e dos filhos e a mãe dedicada às atividades de dona de casa. Tive uma infância feliz até os oito anos de idade. Em 1960, fiquei órfã, ao perder meu pai, em agosto daquele ano, e minha mãe, em fevereiro de 1961.

Com 9 anos de idade, órfã de pai e mãe, fui entregue para uma família branca e “rica” para trabalhar em troca de comida. Percebi bem mais tarde que o trabalho doméstico e a frequência e permanência na escola não eram compatíveis e tive que parar de estudar. Nessa fase, aprendi na prática o que mais tarde saberia ser abuso, violência, exploração e exclusão da criança pobre e vulnerável do processo educacional. Por conta dessas circunstâncias da vida, conheci e vivenciei as mais variadas formas de violação de direitos, que na época não eram garantidos. Ser menina negra, pobre, periférica e órfã não era fácil e continua não sendo.

Na juventude, trabalhei no Hospital Psiquiátrico São Pedro, como auxiliar administrativa, de 1974 a 1977, em contrato para atendimento de pacientes crônicos. Pedi exoneração da Saúde para trabalhar na política, mas os cargos disponíveis sempre eram para um nível educacional acima do que eu tinha. Aqui aprendi na prática o que é ser excluída por desnível de escolaridade. Voltei a estudar e concluí o 1º e o 2º Grau (Ensino Fundamental e Médio). Fiz vestibular na UFRGS e na PUCRS. Passei na PUCRS e cursei Licenciatura e Bacharelado em Filosofia. Trabalhei, em um cargo comissionado (CC), no Centro Integrado de Educação Pública (CIEP) Mané Garrincha, em turno integral e calendário rotativo.

Saí do CIEP e fui, com contrato emergencial de um ano, prorrogável por igual período, trabalhar na Fundação Estadual para o Bem-Estar do Menor (FEBEM), como monitora de adolescentes autores de ato infracional, de 1996 a 1998. Candidatei-me, então, à vaga de professora de Filosofia sob contrato, também emergencial, na Secretaria da Educação

(SEDUC), e fui dar aulas para o 1º, 2º e 3º ano do 2º grau no Colégio Estadual Professor Otávio de Souza. Para ampliar a carga horária, fui dar aula no Colégio Estadual Rio Branco e, depois, na Escola Técnica Parobé. Assim, consegui me realizar sendo professora, dando aulas para jovens adolescentes em escolas públicas da periferia de Porto Alegre. As experiências em sala de aula me levaram à busca constante de uma postura conectada com a realidade de meus alunos, e à adequação da prática docente, dos conteúdos e das informações ao estímulo para a construção do saber e aplicabilidade teórica e prática do conhecimento na vida real.

Em 2009, a UFRGS selecionou professores da rede pública para o curso de Especialização em Educação Profissional de Jovens e Adultos Integrada à Educação Básica. Fiz o curso e abordei como tema o *PROEJA – Uma proposta de (re)inclusão social e resgate da auto estima*, orientada pela Prof.^a Dr.^a Simone Valdete dos Santos. O relato dos meus alunos, dos cursos técnicos do Parobé, contando acerca das oportunidades e possibilidades de inclusão social, sentimental e laborativa, revelava as mudanças que o conhecimento, a técnica, o saber e querer fazer ocasiona na vida das pessoas. Constatei que a informação recebida em sala de aula, associada aos saberes das experiências vivenciadas, podem modificar, aperfeiçoar e transformar os indivíduos e a sociedade da qual todos somos parte integrante. Quando nos tornamos sabedores de alguma técnica, não conseguimos ignorá-la. Quem sabe ler, não consegue mais, ao ver uma palavra escrita, resistir ao impulso da leitura.

Superei todas as adversidades vivenciadas na infância e na adolescência, quando fiquei adulta pelos caminhos do trabalho e dos estudos. Amei ser professora. Essa minha experiência de vida, marcada por violências, durante a fase na qual eu deveria ter meus direitos protegidos e não violados, fez com que eu optasse em pesquisar, no Mestrado, sobre os impactos do trabalho infantil nos processos de aprendizagem de crianças e adolescentes. No entanto, o grupo de pesquisa no qual me inseri, *Educação e Envelhecimento*, trouxe-me do passado para o presente. Os estudos sobre envelhecimento na interface do trabalho me despertaram para as vivências laborativas atuais e me fizeram refletir sobre o meu próprio processo de aposentadoria.

Em 2015, vivenciei momentos de grande ambivalência ao ser convidada para sair da Escola Parobé e assumir um cargo na Secretaria de Estado da Educação, ao qual aceitei. Nos últimos seis anos de trabalho, exerci minhas funções no Departamento Pedagógico da mantenedora SEDUC, onde vivenciei os desafios que se devem enfrentar para concretizar, da melhor forma possível, as metas e intenções para implantar a tão almejada educação pública de qualidade. A vida me direcionou para outros caminhos, fora da escola e da sala de aula, mas me manteve em outro cenário desafiador e abrangente, que me permitiu continuar trabalhando e sendo reconhecida como professora.

Até minha aposentadoria, observei que a Secretaria da Educação do Rio Grande do Sul é composta, em sua maioria, por professoras do quadro geral do magistério em final de carreira. Algumas aguardam ansiosamente para completar o tempo necessário para se aposentar, enquanto outras tentam prolongar ao máximo sua permanência no trabalho. Mesmo atuando fora da escola e longe dos alunos, elas permanecem na ativa, muitas vezes por terem sido convidadas ou indicadas por critérios políticos para implantar ações prometidas durante as campanhas eleitorais. Outras, são colocadas à disposição pelas escolas e coordenadorias por motivos diversos, que vão desde questões administrativas até pessoais, resultando em desvio de funções, já que os concursos são realizados para professores e não para técnicos.

As funções técnicas e administrativas são exercidas por professoras e professores, com ou sem formação específica para tais atividades, motivados pelo carinho e comprometimento com a educação. Constatei que as inquietações e expectativas dos colegas da SEDUC eram as mesmas, tanto com aqueles que ainda estavam na escola quanto para os que já atuavam em outros espaços de trabalho. Na convivência diária com esse grupo de colegas, percebi a necessidade de abordar a temática da pré e pós-aposentadoria como uma etapa importante dessa fase da vida. Se antes eu me ocupava com as lembranças do passado, hoje me volto para o meu presente e futuro.

Como relatei anteriormente, cheguei ao Mestrado com a intenção de abordar o trabalho infantil e suas sequelas no processo de aprendizagem, pois superei as dificuldades vivenciadas na infância e adolescência por meio da educação e do trabalho. No entanto, tive o privilégio de ingressar em um grupo de pesquisa que me direcionou ao meu momento atual, ou seja, à aposentadoria, ao envelhecimento e ao final do ciclo de atividades docentes. Por isso, interessei-me em saber como essa fase de ser professora, viver a função e encerrar as atividades é vivenciada por essa categoria profissional, já que eu mesma tive tal experiência, sendo professora por mais de vinte anos e tendo passado pelo processo de aposentadoria e desvínculo da atividade docente.

Ao ingressar no Mestrado em Educação na UFRGS (2021/01), inicialmente imaginei que o processo se daria de forma a confirmar respostas e resultados específicos de ações já comprovadas. Como eu estava profundamente envolvida com projetos e políticas públicas voltados à prevenção de agravos e à proteção de crianças e adolescentes, temas nos quais eu já tinha certo domínio, entrei no programa com o objetivo de erradicar completamente a violência em uma das áreas mais vulneráveis da região sudeste de Porto Alegre (Vila Fátima/Pinto). Minha proposta era divulgar e promover a educação para a paz, oferecendo alternativas que afastassem os jovens das influências do tráfico de drogas e proporcionassem um futuro sem riscos.

O mundo ainda estava vivendo a tragédia da pandemia de COVID-19, com todos os sentimentos de tristeza que o vírus nos trouxe: isolamento, mortes e luto. Assim, após mais de um ano distante dos colegas, em atividade remota por conta de comorbidade e da minha idade (ou fase de vida idosa), meu pedido de aposentadoria foi publicado no Diário Oficial do Estado (DOE). Foi horrível. Senti como se tivesse sofrido uma morte súbita. Eu não estava preparada para me aposentar. Entrei em processo de depressão e, se não houvesse ingressado no Mestrado, naquele momento acredito que não teria superado a tristeza.

Lembrei do período em que estava no Parobé, quando ouvia os colegas compartilhando suas dificuldades em aceitar o afastamento das atividades docentes e o distanciamento dos alunos, dos colegas e da instituição. Além disso, recordei também os relatos dos colegas lotados na mantenedora, que aguardavam a aposentadoria, sobre suas expectativas em relação ao envelhecimento e ao final da carreira laboral. Assim, encontrei meu tema de pesquisa.

Ao refletir sobre essas experiências, e ao identificar o tema da pesquisa, preparei-me para os desafios que surgiram ao longo do caminho, muitos dos quais ainda eram desconhecidos para mim. Enfrentar obstáculos e superar as limitações que me propus no início desta jornada foram, sem dúvida, o maior desafio. Entre as dificuldades já esperadas, precisei lidar ainda, além da tristeza e do isolamento impostos pelas medidas de prevenção ao contágio do vírus da COVID-19, com as restrições impostas por uma doença autoimune, o Lúpus Eritematoso Sistêmico, que me acomete desde 2006.

Ademais, tive que lidar com a resistência de alguns familiares, que, preocupados com minha saúde frágil e minha idade mais avançada, preferiam que eu não assumisse novos compromissos. Frases, como “Não inventa, fica quieta, aproveita para descansar, você já vai completar 70 anos, não tem mais idade para isso, você já fez uma faculdade, o que mais você quer?”, acompanharam-me durante esse processo. E, como se não bastasse, uma catástrofe climática que atingiu nosso estado, desabrigando muitas pessoas, incluindo meus familiares e colegas, alterou drasticamente nossa rotina de vida e das atividades acadêmicas.

Entre as expectativas, a mais desafiadora foi, e ainda é, conseguir chegar até aqui. Ao longo deste percurso, descobri que a aposentadoria não representa apenas o fim de uma jornada, mas também uma oportunidade de encontrar satisfação pessoal, continuar ativa e contribuir para a sociedade, especialmente por meio desta Dissertação. Desejo que este trabalho inspire novas discussões e promova um aprofundamento nos estudos sobre a transição dos professores para a aposentadoria, reconhecendo essa fase como um período cheio de possibilidades para o crescimento pessoal e a continuidade de uma vida cheia de significado e prazer.

2 INTRODUÇÃO

Esta Dissertação versa sobre as experiências de transição no processo para a aposentadoria dos professores da Escola Técnica Estadual Parobé. Diante das leituras sobre o encerramento das atividades laborativas e a aposentadoria, algumas observações são recorrentes, e uma delas é a resistência em se desvincular do convívio com os colegas e do ambiente profissional. Ao que parece, o conceito de “recolher-se aos aposentos”, com a chegada do processo de envelhecimento e a falta de condições de trabalhar para manter o próprio sustento, foi alterado nos últimos anos, pelo aumento da expectativa de vida, processo no qual a imagem do velho, doente e perto da morte, assumiu um novo significado, haja vista que a população mais idosa chega agora à idade de se aposentar com saúde e alguma disposição para desfrutar da vida (Fontoura; Doll; Oliveira, 2015)

Atualmente, uma parcela significativa de quem está vivenciando o processo de aposentadoria faz parte da geração *Baby Boomers*, nascidos no período pós-guerra. Essa geração teve como projeto de vida um foco intenso no trabalho, na busca de prosperidade e estabilidade financeira. Aqui no Brasil, os *Baby Boomers* passaram a participar efetivamente do mercado de trabalho por volta de 1970, e, motivados pelo crescimento das lutas por igualdade e justiça social, vislumbraram o final de sua trajetória laboral como um momento em que seria possível desfrutar a velhice com certa tranquilidade.

Entretanto, é importante questionar se a ruptura dos vínculos sociais, o afastamento do ambiente de trabalho, o fim de uma rotina organizada e produtiva pode ser motivo para inquietação, angústia e desconforto. A aposentadoria, com o fim das atividades laborais, pode levar ao isolamento domiciliar, à diminuição dos espaços de circulação e dos contatos com pessoas, além de uma redução significativa da renda. Será que essas questões podem interferir na forma como as pessoas enfrentam essa nova etapa da vida? A literatura nos mostra que diferentes categorias profissionais dividem essas mesmas inquietações.

Ao realizar, então, a revisão da literatura, encontrei muitos registros sobre a resistência à aposentadoria, mostrando que isso não estava restrito à minha experiência pessoal: uma expressiva parcela de professores e professoras apresenta dificuldades em se desvincular do trabalho, na fase de transição para a aposentadoria, vista como a perda dos vínculos, tanto sociais quanto institucionais (Carvalho; Dourado, 2022; Machado; Lucas, 2017; Moreira, 2011; Ribeiro *et al.*, 2019; Sobral; Francisco, 2019). O rompimento dos vínculos laborativos com a instituição, tendo em vista a relevância do trabalho nas suas dependências, é um fator de resistência ao processo de aposentadoria (Ribeiro *et al.*, 2019).

A aposentadoria sinaliza que a vida está chegando ao fim, é a antessala da velhice. É nessa fase da vida que as pessoas são enviadas para os aposentos (Fontoura; Doll; Oliveira, 2015), isolando-as da convivência social. A aposentadoria também é vista como perda da identidade social que está ligada à identidade profissional. Devido à centralidade do trabalho na sociedade, não trabalhar significa incapacidade e morte social (Moreira, 2011). Assim, a construção e manutenção da identidade se fortalece no reconhecimento da atuação docente, e encerrar a atividade pode ser motivo de sofrimento (Carvalho; Dourado, 2022).

Ao analisar a literatura sobre essa temática, observa-se que profissionais de diversas áreas expressam sentimentos ambíguos. Por um lado, há a satisfação de finalmente terem mais tempo para atividades que antes eram adiadas pela falta de tempo; por outro, há a angústia de se sentirem afastados e esquecidos pelo convívio diário com pessoas que fizeram parte de suas rotinas por tanto tempo.

Portanto, a passagem da atividade plena para uma vida menos ativa é um processo difícil, tanto para os professores universitários (Sobral; Francisco, 2019) quanto para aqueles da Educação Básica (Machado; Lucas, 2017). As pesquisas sinalizam que a convivência dos professores com os colegas e os alunos é marcada por satisfação pessoal, crescimento e aprendizagem, e que as experiências vivenciadas durante sua trajetória de trabalho definem a construção de sua identidade, bem como a sua forma de ser e estar no mundo (Iório, 2017).

Ao analisar estudos sobre a resistência dos professores em se desvincular do trabalho, tanto da Educação Básica quanto do Ensino Superior, verifica-se que muitos buscam estratégias para enfrentar essa fase difícil. A permanência na instituição, com ou sem retorno financeiro, é um dos recursos mais utilizado e eficaz, permitindo que continuem contribuindo para o aprendizado de outras pessoas, motivados pelo apego ao ofício e pelo desejo de se manterem envolvidos com a expansão do conhecimento.

2.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A partir das reflexões até aqui apresentadas, formulei o problema de pesquisa da seguinte forma: como é percebido e vivenciado o processo de transição para a aposentadoria de professores da Educação Básica?

2.2 OBJETIVO GERAL

Assim, o objetivo é compreender a experiência no processo de transição para a aposentadoria de professoras e professores da educação técnica de nível médio da Escola Parobé.

2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Conhecer as percepções de professores e professoras sobre trabalho;
2. conhecer as percepções de professoras e professores sobre aposentadoria;
3. analisar as expectativas e os desafios enfrentados pelos professores na fase de transição para aposentadoria.

Pensar a finitude do trabalho formal e a preparação para a saída da profissão é uma questão necessária para a saúde física, emocional e mental, bem como para a própria vida, em especial entre profissionais da educação. As distintas formas como os professores se relacionam com o trabalho estão profundamente ligadas aos diversos caminhos que cada um percorreu ao longo da vida. Isso inclui sua trajetória escolar e acadêmica, as diferentes formações que receberam, os variados níveis de educação e ensino em que atuaram, bem como a história do grupo social e comunitário do qual fazem parte.

Dubet (2002 *apud* Iório, 2017, p. 90) define o profissional da educação por convicções e qualidades pessoais. De acordo com o autor:

O trabalho sobre o outro como uma relação entre indivíduos como um encontro aleatório entre duas pessoas. O profissional da educação é considerado um sujeito definido por suas qualidades pessoais, por suas convicções, por seu charme, por sua paciência, por sua capacidade de ouvir o outro – todos esses ingredientes fazem a diferença e conferem ao trabalho sobre o outro sua característica verdadeiramente humana.

Aqui concordo parcialmente com Dubet, mas considero que o trabalho docente é com o outro, e não apenas sobre o outro. Nesse sentido, ao retomar o foco da pesquisa sobre a preparação para a aposentadoria dos professores da Escola Técnica Parobé, que atende alunos desde o Ensino Médio até o nível Técnico, destaco que muitos dos professores foram, anteriormente, alunos da própria escola, onde receberam sua formação. Assim, esses professores sentem-se identificados com a história da instituição, fortalecendo ainda mais seus

vínculos com o local. A grande maioria ama a escola e tem uma dificuldade muito grande em se desvincular dela.

Outra coisa que chama a atenção é que eles têm orgulho de pertencer à escola e se identificam como professores do Parobé, e não como professores da rede pública ou do estado. É o nome da instituição que tem valor agregado e relevante. Mesmo os que reclamam com frequência das condições salariais e de cunho administrativo não se veem fora das dependências da escola e protelam ao máximo possível a sua saída. A Escola Técnica Estadual Parobé faz parte do referencial histórico da formação técnica no Rio Grande do Sul.

Durante o período em que trabalhei no Parobé, acompanhei os relatos dos colegas sobre aposentadoria, o afastamento dos alunos e das dependências da escola como perda e motivo de tristeza. Nos cursos técnicos, a maioria dos professores são idosos com tempo de trabalho para se aposentar, mas sem coragem para fazê-lo. Vivenciei a tristeza de perder colegas que mantiveram suas atividades docentes até serem vencidos pela morte.

No entanto, eu não conseguia me ver fora da escola e nem pensava no assunto. Em 2002, resolvi transferir toda a minha carga horária para o Parobé, e muitas vezes acabava indo à escola até nos domingos, seja para trabalhar como fiscal de concursos, seja para planejar estratégias e manter parcerias. Devido a esses vínculos profissionais e afetivos com a escola, foi muito difícil para mim deixar essa rotina e assumir novas funções em outro local, mesmo que continuasse trabalhando com e para a educação, mas fora da sala de aula e sem o contato direto com os alunos.

Nessa época, aos 62 anos, eu estava entrando no processo irreversível de envelhecimento e me aproximando do que a gerontologia chama de desengajamento (Cumming; Henry, 1961), um período em que o equilíbrio entre o indivíduo e seu círculo social muda, levando à criação de novos tipos de relacionamentos. Percebi que era o momento certo para pesquisar e refletir sobre como essa transição acontece, e essa definição me pareceu relevante: “Desengajamento é um processo inevitável durante o qual muitas das relações entre uma pessoa e os outros membros da sociedade são rompidas e aquelas que permanecem são modificadas qualitativamente” (Damianopoulos, 1961, p. 211, tradução Johannes Doll).

É nesse momento de ambivalência que surge o conflito entre continuar com atividades prazerosas e motivadoras e a inevitável consciência do fim da vida. E assim, ao ingressar no meu novo ambiente de trabalho, deparei-me com as mesmas inquietações que minhas colegas nutriam sobre aposentadoria: expectativas, angústias e o processo de envelhecimento. Na SEDUC, a maioria dos profissionais na área administrativa são professores em final de carreira,

vindos das escolas e compartilhando das mesmas incertezas que eu enfrentava nessa fase da vida.

Diante desse cenário, senti a necessidade de aprofundar a reflexão sobre a necessidade de planejamento para vivenciar essa fase da vida e buscar soluções que pudessem auxiliar não só a mim, mas também meus colegas professores. Com isso em mente, resolvi contribuir para pensar a criação de programas que possam apontar caminhos e ações que visem aproximar e fortalecer os vínculos sociais fora do ambiente de trabalho.

Essa iniciativa resultou nesta Dissertação, que está organizada em oito capítulos. O Capítulo 1 inicia com a apresentação do meu percurso biográfico. No Capítulo 2, faço a introdução ao tema, enquanto, no Capítulo 3, faço a exposição da fundamentação teórica. No Capítulo 4, descrevo o percurso metodológico da pesquisa, bem como os aspectos éticos observados. A partir do Capítulo 5, inicio a análise dos resultados sobre a percepção do trabalho entre os professores. No Capítulo 6, abordo as percepções sobre a aposentadoria e, no Capítulo 7, discuto as expectativas e desafios enfrentados na transição dos docentes para a aposentadoria. Por fim, no Capítulo 8, apresento as considerações finais, seguidas das Referências e dos Apêndices, que incluem o roteiro de entrevista e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo trará a fundamentação teórica utilizada na pesquisa. A partir da necessidade de compreender e conhecer as pesquisas anteriores, o capítulo iniciará com uma revisão da literatura sobre trabalho docente e aposentadoria. Somado a isso, busco apoio em propostas teóricas do campo da gerontologia, trazendo elementos da teoria da continuidade, para dar suporte às análises. Por fim, incorporo os estudos sobre os sentidos do trabalho, para completar o quadro teórico, trazendo elementos fundamentais para discutir os dados levantados.

3.1 TRABALHO DOCENTE E APOSENTADORIA

O ser professor como profissão é diferente de todas as outras atividades de trabalho. Ele pode ficar anos dando a mesma matéria, mas tem de se aperfeiçoar todos os dias, porque os alunos têm em comum o fato de estarem matriculados na mesma turma e mesmo nível, mas cada um deles é um ser único, com características bem definidas. Na atividade docente, que se apresenta no dia a dia em sala de aula, o cenário é sempre diferente, e, ao mesmo tempo que desafia, dependendo da forma de atuação do professor, efetiva-se como gratificante.

Essa reflexão assume outros contornos, considerando, ainda, a personalidade do professor (Dubet, 2002 *apud* Iório, 2017). Para Dubet, a personalidade do docente, o seu jeito de ser, sua forma de falar, de interagir, de se expressar, dará contornos ao exercício do magistério, uma profissão que exige intensa interação humana. Conforme destaca Tardif (2002 *apud* Iório, 2017, p. 91),

Os professores são atores que dão sentido e significado aos seus atos, e vivenciam sua função como uma experiência pessoal, construindo conhecimentos e uma cultura própria da profissão. O contexto institucional, para este autor, também é fundamental para a construção identitária do professor e para a constituição da sua profissionalidade.

Para compreender o processo de enfrentamento da aposentadoria pelos docentes, inicio por uma revisão da literatura sobre o tema. Realizei uma pesquisa nas bases Capes, SciELO e Redalyc, entre os dias 24 e 26 de janeiro de 2023, com o objetivo de desvelar o que tem sido publicado acerca da temática aposentadoria dos profissionais da educação.

Utilizei na pesquisa os descritores professor* OR docente AND aposentado OR aposentadoria. Todas as etapas do processo de busca estão demonstradas na Tabela 1. Na base de dados Capes, houve 151.855 resultados contendo tais descritores no título. Em seguida,

acrescentei os filtros “periódico revisado por pares” e “artigos”, restringindo aos resultados dos últimos 5 anos, a partir de 2017. Mesmo com a aplicação dos filtros, os registros foram muitos, chegando a 17.030. Incluí, então, o filtro de “título” e foram excluídas as áreas Exatas e restou apenas as áreas da Educação e Ciências Sociais e Humanas. Após a aplicação dos filtros “periódico revisado por pares”, “artigos”, resultados dos últimos 5 anos e a exclusão de um resultado duplicado, encontrei um total de seis artigos. Após a realização da leitura, excluí quatro trabalhos: um estava duplicado e três não abordavam diretamente a questão da aposentadoria.

Na base de dados SciELO, também consultei os descritores professor* OR docente AND aposentad*, sem nenhum resultado. Pesquisei também os descritores professor* OR docente AND aposentado OR aposentadoria, sem resultados. Por fim, usei as palavras-chave professor* OR docente AND aposentad*, que resultaram em 12 artigos. Realizada a leitura, excluí onze artigos, restando apenas um.

Na última base consultada, Redalyc, pesquisei os descritores professor* OR docente AND aposentad*. O resultado da consulta trouxe 289 artigos. Após a leitura dos títulos, foram excluídos 285 artigos, que não correspondiam à temática, restando quatro artigos selecionados.

Tabela 1 – Mapeamento da pesquisa por base de dados, período e palavras-chave

Repositório Digital	Palavras-chave	Período	Filtro	Resultados
Capex	professor* OR docente AND aposentado OR aposentadoria	Últimos 5 anos	Título Revisado por pares Artigos	6
SciELO	(professor*) OR (docente) AND (aposentad*)	Não informado	Nenhum	12
Redalyc	(professor*) OR (docente) AND (aposentad*)	Últimos 5 anos	Educación Sociología Psicología Multidisciplinarias (Ciencias Sociales) Antropología	4

Fonte: Elaboração da autora (2022).

Tabela 2 – Distribuição dos artigos por base de dados

Artigos/Bases	SciELO	Capes	Redalyc	Total
Encontrados	12	6	289	307
Excluídos	11	4	285	300
Selecionados	1	2	4	7

Fonte: Elaboração da autora (2022).

Quadro 1 – Título, autoria e plataforma de busca das obras selecionadas

Título	Autor	Repositório
Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários	Moreira, 2011	SciELO
Permanecer na Universidade: Sentidos Atribuídos ao Trabalho por Docentes Aposentados	Carvalho; Dourado, 2022	Capes
“Se você se aposentar e não continuar tendo prazer na vida, você vai se aposentar para quê?”: Um estudo sobre o trabalho de docentes aposentados de uma Ifes	Ribeiro <i>et al.</i> , 2019	Capes
APOSENTADORIA: como professores vivenciam este momento?	Machado; Lucas, 2017	Redalyc
Docência voluntária na aposentadoria: transição entre o trabalho e o não trabalho	Krawulski <i>et al.</i> , 2017	Redalyc
Aposentadoria, profissionalidade e os motivos de permanência no magistério para professores secundarista em pré-aposentadoria	Iório, 2017	Redalyc
O (não) lugar do aposentado na instituição: memórias de docentes	Sobral; Francisco, 2019	Redalyc

Fonte: Elaboração da autora (2022).

Dentre as pesquisas encontradas no mapeamento dos repositórios digitais, destaca-se a pesquisa de Jaqueline de Oliveira Moreira (2011), que aborda os conceitos e imaginários relativos à velhice e aos sentidos do trabalho entre professores universitários aposentados que continuam trabalhando. A pesquisa revela uma dissociação entre aposentadoria, velhice e trabalho, evidenciando que a aposentadoria não é vista como o fim das atividades profissionais. Encerrar os vínculos com o trabalho está associado aos imaginários sobre a velhice, que é percebida por todos os professores como uma perda. Como o trabalho desempenha um papel fundamental na definição da identidade desses professores, a aposentadoria, entendida como um período de não trabalho, é vista como um tempo de incapacidade.

De acordo com a autora (Moreira, 2011), a relação desses professores com o trabalho é marcada por satisfação pessoal, crescimento e aprendizagem, sendo que, para as mulheres, é também uma possibilidade de independência. Além disso, a motivação não é econômica, e sim manterem-se inseridos e contribuindo para a sociedade. Assim, a aposentadoria como benefício econômico é vista como positiva, se vinculada à esfera do trabalho. Quando há um encerramento das atividades laborais, a aposentadoria é sentida como uma perda de identidade, incapacidade e morte social (Moreira, 2011).

Carvalho e Dourado (2022) abordam os sentidos atribuídos ao trabalho por docentes aposentados que permanecem com atividades numa universidade pública federal. Esses docentes atribuem sentido ao trabalho por apreciarem a profissão e pela contribuição para o desenvolvimento da instituição e da sociedade. O prazer se dá pelo reconhecimento das tarefas e pelo desenvolvimento dos alunos. Já o sofrimento é consequência das dificuldades do trabalho e dos conflitos entre o que se deve (ideal) e o que se consegue (real) fazer (frustrações do trabalho). De acordo com as autoras, o processo de envelhecer e se aposentar aparece como uma quebra de vínculos, um final de vida e de carreira, acarretando um processo de sofrimento que advém junto com a aposentadoria e a velhice. Tal sofrimento é vivenciado como perda e luto, pelo corte dos vínculos com os alunos e a sensação de vazio das atividades cotidianas, do convívio com os colegas e com a própria instituição, da qual a pessoa, ao longo de tantos anos, sentia-se parte integrante.

Ribeiro *et al.* (2019) procuram analisar os aspectos que influenciaram na decisão de voltar ao trabalho, ainda que sem nenhuma vantagem financeira, de seis docentes universitários aposentados, entre sete entrevistados, e qual o significado para eles dessa fase de transição. Ao enfatizarem a dificuldade de ruptura do vínculo laboral com a instituição e da relevância que a atividade docente ocupa em suas vidas, sinalizaram problemas em aceitar a aposentadoria. Os resultados evidenciam que o trabalho é central na vida dessas pessoas, bem como a necessidade de reconhecimento profissional. A aposentadoria significa a perda de um papel fundamental para a constituição da identidade, que marca suas subjetividades. Nesse sentido, voltar ao trabalho, mesmo que sem remuneração, é motivado pela necessidade de reconhecimento, pelo resgate desse papel social e por todo o retorno simbólico que ele traz.

A pesquisa de Machado e Lucas (2017), realizada com quatro professores da Educação Básica aposentados, por mais de dois anos, entre 58 e 66 anos, abordou o significado que a aposentadoria tem na vida dos professores, bem como os aspectos positivos e negativos da fase posterior a essa etapa de finalização das atividades laborativas. Os resultados apontam, como pontos positivos, a liberdade conquistada pela aposentadoria, as mudanças de rotina que

possibilitam maior flexibilidade de horários. Entre os aspectos negativos, destacam-se o esvaziamento das relações sociais e a perda de vínculos, pela falta de convívio com os alunos e colegas de profissão. Apesar das perdas, a aposentadoria é percebida como um tempo que trouxe a possibilidade de vivenciar atividades de lazer, dedicar-se ao cuidado com a família e realizar seus anseios e vontades.

Com a intenção de compreender o significado do trabalho docente e sua relação com a permanência dos professores aposentados do Ensino Superior como voluntários, Krawulski *et al.* (2017) realizaram um estudo qualitativo, com 8 (oito) docentes aposentados da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que continuam no exercício de suas atividades profissionais, de forma parcial ou integral. O estudo considerou a centralidade do trabalho na vida desses professores, do seu ambiente profissional e a forma como eles se reconhecem e são reconhecidos dentro desse mesmo ambiente.

De acordo com as autoras (Krawulski *et al.*, 2017), a excessiva dedicação à docência, durante o período de atividade profissional, restringe o tempo direcionado a atividades não relacionadas ao trabalho. O retorno ao trabalho docente voluntário se mostra como uma estratégia de manutenção da atividade no padrão anterior à aposentadoria e da identidade construída no trabalho, que traz sentimentos de segurança e o reconhecimento de si, centrados na atividade profissional. Além disso, configura-se como um recurso de transição gradual em relação ao desligamento definitivo do trabalho, visto que o tempo da aposentadoria chegou no ponto alto de sua carreira, momento em que os docentes não estavam preparados para uma interrupção imediata.

Percebeu-se que o exercício docente voluntário se configura, portanto, como um período de continuidade e transição, que possibilita ao aposentado refazer planos, tecer novas escolhas e reestabelecer-se em outros espaços e fazeres, enquanto ainda mantém um vínculo com a carreira até então construída e também com a instituição que o favoreceu. Dessa forma, a autora ressalta a importância da criação de programas que preparem os docentes para enfrentar esse processo de aposentadoria, que estimulem o resgate dos vínculos sociais com grupos externos ao ambiente de trabalho, auxiliando no processo de desvinculação entre a identidade pessoal e a profissional.

A pesquisa de Iório (2017) investigou os motivos da permanência de professores do ensino básico na atividade docente, em fase de pré-aposentadoria e pós-aposentadoria, apesar das condições desfavoráveis e baixa remuneração. Os resultados mostraram que o amor pela disciplina e o prazer na relação com o aluno é um critério determinante de satisfação profissional e de autorrealização, mais importante que a transmissão de saberes

A autora (Iório, 2017) faz uma abordagem da aposentadoria como um rito de passagem que exige dos sujeitos envolvidos uma revisão e uma retomada de toda a sua posição diante da vida. De acordo com a autora, surgem nessa fase muitos questionamentos de ordem diversa: psicológica, econômica, social, afetiva, física, enfim, de modo que não é possível para a autora discutir a aposentadoria sem discutir a importância do trabalho para a construção do sujeito social (Iório, 2017).

O aluno, nesse processo, tende a ser visto como um parceiro de caminhada, um amigo, uma pessoa que possibilita o aprendizado de mão dupla, construindo práticas que se transformam em vínculos afetivos muito fortes e difíceis de romper. Paulo Freire (1996) destaca a importância da relação entre educador e educando. No livro *Pedagogia da Autonomia*, Freire (1996, p. 141) mostra que é preciso estar aberto ao bem querer ao educando, sem se assustar pela afetividade, tampouco ter medo de expressá-la. Nessa relação, ambos são sujeitos e não objetos um do outro, pois não há docência sem discência, “quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender” (Freire, 1996, p. 23).

Iório (2017, p. 94) destaca, ainda, que os professores aposentados não estão preparados para parar, pois são muitas as marcas da experiência construídas na sua trajetória de trabalho, que definem “sua forma de ser e estar no mundo”.

A pesquisa de Sobral e Francisco (2019) investigou o processo de aposentadoria, desde a preparação até o período posterior, de docentes universitários do Departamento de Educação da Universidade Federal do Sergipe. A aposentadoria representa um tempo livre para além das obrigações do trabalho, que pode ser usado para desfrutar os prazeres que são adiados ao longo da vida laboral pela escassez do tempo, como lazer e convivência com a família. As exigências específicas do trabalho acadêmico, em nível de pós-graduação, podem trazer um esgotamento mental e físico na fase final de trabalho e apressar a decisão pela aposentadoria.

As autoras (Sobral; Francisco, 2019) abordam com muita clareza o momento em que o professor universitário encerra sua atividade e sua carreira profissional. Passar da atividade para a inatividade é um processo bastante difícil. É necessária uma preparação para aposentadoria e para a pós-aposentadoria, porque nesse momento o profissional deixa vazio o lugar que ocupou na instituição por tanto tempo, e passa a ocupar outro lugar, como um arquivo morto. No ambiente de trabalho, ele passou grande parte da sua vida e conviveu mais com os colegas do que com seus próprios familiares, também conhecia melhor as dependências da instituição do que partes da sua própria casa. Assim, o vazio deixado pelo professor na instituição também é um vazio que o trabalho e a instituição deixam na sua vida. Entretanto, o lugar na instituição é rapidamente ocupado por outro profissional, mas e o vazio que fica na vida do professor?

Ao longo da vida, as circunstâncias do trabalho muitas vezes afastam as pessoas de seus familiares. Quando o trabalho provoca esse distanciamento, levando-as a se deslocarem para outras cidades ou para locais distantes, esse movimento geralmente representa uma busca por melhores posições, salários, reconhecimento, realização e satisfação pessoal. Passa-se, então, a conviver muito mais no ambiente profissional com os colegas do que com os próprios familiares. Em alguns momentos, os colegas de trabalho são frequentemente chamados de “segunda família”. Essa “família” compartilha objetivos comuns ou não, além de dividir o lanche, os passeios, os finais de semana, as dores, as mágoas, as alegrias, entre outros.

Nem sempre as famílias compreendem que esse distanciamento é necessário para a subsistência, o pagamento das contas e a sobrevivência. As pessoas saem de manhã para o trabalho, almoçam no trabalho e retornam para casa à noite, sem tempo para conversar e conviver. Essa dedicação ao trabalho muitas vezes deixa um vazio significativo no ambiente familiar. Com o passar do tempo, ao envelhecer e aproximar-se do momento da aposentadoria, surge o medo, a tristeza, o luto e a ambivalência entre manter os vínculos construídos ao longo de tantos anos e conquistar novos modos de ser e viver. Reconquistar o tempo perdido e preencher o vazio deixado pela ruptura, às vezes brusca, do vínculo laboral, não é uma tarefa fácil.

Diversos pesquisadores já se debruçaram sobre a temática da aposentadoria, dentre os quais a Prof.^a Lucia Helena de Freitas Pinho França, que tem realizado diversos estudos sobre o impacto desse momento na vida das pessoas. Em seu estudo, realizado em parceria com Graham Vaughan (2008), sobre as atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria, ela traz as projeções demográficas e econômicas da época investigada, que revelavam um número crescente de trabalhadores aposentados em escala global.

Os autores (França; Vaughan, 2008) apontam também a precariedade de estudos que abordem as atitudes dos trabalhadores perante esse período de transição, bem como seus comportamentos e das instituições diante da temática da aposentadoria, naquele momento ainda desconhecidos e imprevisíveis. O ponto comum entre a categoria de trabalhadores empresariais pesquisada e os professores é que as expectativas e inquietações de um modo geral são sentidas por ambos.

O encerramento das atividades laborativas marca de maneira significativa a vida das pessoas. Como mencionado anteriormente, as pessoas deixam um vazio nas relações familiares em função da dedicação às responsabilidades do trabalho, e, quando o tempo de “recolher-se aos aposentos” chega, o cenário é outro: os filhos cresceram, estão adultos, têm suas famílias,

as relações afetivas podem ter tomado outros rumos. Enfim, é momento de encarar uma nova etapa, que traz muitos questionamentos sobre o que fazer com o que resta de tempo de vida.

A saída do mundo do trabalho é uma marca relevante na vida das pessoas, com fortes implicações não só para sua organização temporal da vida, mas também para sua autoimagem e suas relações sociais. Reorganizar a vida, após a saída do mundo do trabalho, envolve questionamentos, enfrentamentos, exige processos de aprendizagem, de adaptação a um novo estilo de vida e enseja certa contradição: por um lado desejada, por outro, temida (Fontoura; Doll; Oliveira, 2015, p. 61).

O tema da aposentadoria envolve também uma diversidade de fatores, sendo que o processo de envelhecimento se enquadra diretamente ao final do tempo para atividades laborativas. Esse é um assunto de abordagem incômoda para significativo número de pessoas. De acordo com Fontoura, Doll e Oliveira (2015), enfrentar o próprio envelhecimento pode ser angustiante, pois significa ter a consciência que o fim da sua vida está chegando. Por isso, é assunto que se evita abordar, numa conspiração do silêncio, como alertou Simone de Beauvoir (2018, local. 53), na introdução de *A velhice*, pois “para a sociedade, a velhice aparece como uma espécie de segredo vergonhoso, do qual é indecente falar”.

Em contrapartida a esse cenário, temos as pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), apontando o crescimento do número de idosos no cenário atual. Com o aumento da expectativa de vida, com saúde e disposição, grande parte das pessoas chega à idade de se aposentar com vigor para viver na plenitude essa nova etapa da vida, e, por isso, a “[...] antiga imagem do aposentado como um sujeito velho, acabado e doente, perto da morte, não se sustenta mais. Com a mudança das condições da aposentadoria, também se muda a imagem da aposentadoria: agora vista como um tempo liberado das obrigações laborais que deve ser aproveitado” (Fontoura; Doll; Oliveira, 2015).

A partir da revisão da literatura sobre o tema, percebe-se que há uma resistência muito grande de uma parcela de professores e professoras em se desvincular do trabalho, no processo de transição para aposentadoria. As pesquisas mostram que a aposentadoria é vista como a perda dos vínculos sociais estabelecidos na relação de trabalho (Moreira, 2011; Carvalho; Dourado, 2022; Ribeiro *et al.*, 2019; Machado; Lucas, 2017; Sobral; Francisco, 2019). Para um grupo significativo de professores universitários, um fator de resistência e enfrentamento ao processo de aposentadoria é o rompimento dos vínculos laborativos com a instituição, tendo em vista a relevância do seu trabalho nas dependências daquele âmbito (Ribeiro *et al.*, 2019).

Esse encerramento das atividades laborativas se configura, para os professores, como uma quebra de vínculos, em que a aposentadoria sinaliza que a vida está chegando ao fim e os

envia para seus aposentos (Fontoura; Doll; Oliveira, 2015), isolando-os da convivência social, para liberar o espaço no trabalho aos profissionais mais jovens (Carvalho; Dourado, 2022). A aposentadoria também é vista como perda da identidade social que está ligada à identidade profissional, porquanto, devido à centralidade do trabalho na sociedade, não trabalhar significa incapacidade e morte social (Moreira, 2011). Assim, a construção e manutenção da identidade se fortalece no reconhecimento da atuação docente, e encerrar a atividade é motivo de sofrimento (Carvalho; Dourado, 2022).

Passar da atividade para a inatividade é um processo bastante difícil, tanto para os professores universitários (Sobral; Francisco, 2019) quanto para os de Educação Básica (Machado; Lucas, 2017). As pesquisas sinalizam que a convivência com os colegas e os alunos é marcada por satisfação pessoal, crescimento e aprendizagem, e as experiências vivenciadas durante sua trajetória de trabalho definem a construção da identidade pessoal do indivíduo, bem como a sua forma de “ser e estar no mundo” (Iório, 2017).

3.2 TEORIA DA CONTINUIDADE

Para fundamentar a análise desta pesquisa, recorri a propostas teóricas do campo da gerontologia, considerando que este oferece ferramentas importantes para interpretar as questões relativas a essa fase da vida. Ao discutir aposentadoria, é quase inevitável fazer um paralelo com a velhice. De acordo com Debert (2020), essa associação resulta de um conjunto de transformações ligadas ao surgimento do capitalismo, que vincula a saída do trabalho produtivo à última etapa da vida. Nesse contexto, a teoria da continuidade foi escolhida por expressar de maneira mais precisa as atitudes dos participantes diante da aposentadoria, já que a maioria decidiu continuar trabalhando.

As pesquisas empreendidas por Robert Atchley (1989), sobre a Teoria da Continuidade do Envelhecimento Normal, mostraram que adultos de meia-idade e pessoas mais velhas se valem da importância de experiências passadas como estratégia adaptativa para lidar com as mudanças associadas ao envelhecimento. Segundo ele, a continuidade é um conceito ilusório, pois pode trazer a percepção de permanência, uniformidade, homogeneidade e imobilidade. Entretanto, sugere-se que essa visão estática de continuidade não seria suficiente para compreender o processo de envelhecimento. Por outro lado, uma visão dinâmica de continuidade sugere a existência de uma estrutura básica que persiste ao longo do tempo, permitindo uma variedade de mudanças dentro de um contexto coerente, caracterizado por uma

relação lógica ou ordenada de partes reconhecidamente únicas, propiciando-nos diferenciá-las das demais estruturas.

Segundo o autor, partindo da premissa central da Teoria da Continuidade, os adultos de meia-idade e mais velhos tentam manter e preservar estruturas internas (preferência individual e psicológica) e externas (comportamento e circunstâncias sociais) existentes e se valem da continuidade para atingir seus objetivos ao fazerem escolhas adaptativas. Nesse sentido, “tanto a continuidade interna quanto a externa são aspectos muito comuns do envelhecimento” (Atchley, 1989).

Nessa fase, os adultos e idosos tendem a utilizar suas experiências passadas para lidar com as mudanças associadas ao envelhecimento normal, que se distingue do envelhecimento patológico, pela ausência de doença física ou mental. Pessoas que estão envelhecendo normalmente são adultos de mais idade independentes e que preservam autonomia para atender suas necessidades básicas de moradia, higiene, renda, vestuário, transporte, locomoção e lazer. O envelhecimento normal sofre influência e se diferencia em comunidades e localidades de uma cultura para outra. Pessoas idosas que não conseguem atender às suas próprias necessidades, ou porque são deficientes ou porque são pobres, estão experimentando um envelhecimento patológico. Dessa forma, a continuidade externa é uma estratégia adaptativa menos prática para eles (Atchley 1989).

De acordo com o autor, a continuidade pode ser definida como um construto cognitivo abstrato, que permite a incorporação de uma variedade de mudanças específicas. O propósito da teoria é entender a essência desse conceito e, por meio de conceitos e relações, reconstruir de maneira concisa a lógica subjacente da continuidade como uma estratégia adaptativa. Assim, a continuidade é, em sua essência, uma percepção subjetiva de que as mudanças que os indivíduos vivenciam se conectam e se enquadram na sua história pessoal, mantendo suas estruturas internas ou externas.

Continuidade interna requer memória. Refere-se às preferências individuais, valores, crenças, identidade pessoal e autoconceito. É a maneira como uma pessoa mantém uma sensação de consistência em sua própria essência, mesmo diante das mudanças externas que ocorrem ao longo do tempo. É a capacidade de manter uma conexão com sua história pessoal, experiências passadas e identidade única, à medida que se envelhece. Em situações envolvendo pessoas com Alzheimer ou amnésia, o desconforto sentido por familiares e amigos é resultado da incapacidade desses indivíduos em acessar suas memórias para lembrar de sua própria identidade. Isso significa que eles não conseguem mais reconhecer quem são, quem foram e até mesmo quem está ao seu redor.

Já a continuidade externa se define como uma estrutura lembrada de relações sociais, papéis e atividades de interação com pessoas da família e ambientes conhecidos. É a maneira como uma pessoa mantém ou adapta seus relacionamentos, papéis sociais e interações com o ambiente em que vive ao longo do tempo. A continuidade externa é importante porque ajuda a pessoa a manter uma sensação de estabilidade e identidade. Isso significa que os indivíduos têm maneiras únicas e características de se comportar nos espaços sociais e físicos que frequentam diariamente. A análise da continuidade e seus efeitos só pode ser feita olhando para trás, pois o nível de continuidade interna ou externa é definido pela avaliação que o indivíduo faz do presente, com base em suas lembranças do passado.

3.3 OS SENTIDOS DO TRABALHO

De acordo com Suzana Albornoz (1994), a palavra trabalho possui diferentes significados. Em uma dimensão negativa, o termo pode ser associado a pena, dor ou sacrifício. Por outro lado, o trabalho também se refere à ação humana necessária para a transformação da natureza, visando suprir as necessidades de sobrevivência e realização da humanidade, através da criação de instrumentos que constroem a cultura.

Em diversos idiomas, como francês, italiano, espanhol, inglês e alemão, existem duas palavras distintas para designar “trabalho”. Algumas derivam do latim *labor* (esforço) e *opus* (obra), enquanto outras vêm do grego *ponos* (esforço) e *ergon* (realização). As que carregam um significado negativo, estão associadas à ideia de esforço e sacrifício: *travailler* em francês, *lavorare* em italiano, *trabajar* em espanhol, *labour* em inglês e *Arbeit* em alemão. Em oposição, *ouvrer* em francês, *operare* em italiano, *obrar* em espanhol, *work* em inglês e *Werk* em alemão possuem um significado positivo, referindo-se à criação, expressão e obra (Albornoz, 1994).

Em português, a palavra trabalho é utilizada para expressar os dois significados, tanto de esforço quanto de criação, apesar de também existir o termo *labor*, pouco utilizado. Por isso, trabalho pode significar ao mesmo tempo um esforço, como o trabalho de parto, quanto uma obra, um trabalho de arte. Pode ainda significar atividade, exercício, ofício, profissão, ou dificuldades, incômodos e preocupações. Essa dimensão, mais negativa, está associada à origem da palavra em latim, *Tripalium*, que remete a um instrumento de três paus aguçados, utilizados para bater o trigo, o milho e o linho. Também é registrado como um instrumento de tortura, sendo essa a sua definição mais conhecida (Albornoz, 1994).

O trabalho pressupõe um esforço, seja físico ou intelectual, para atingir um determinado fim (Albornoz, 1994, p. 11). Na maioria das vezes, esses esforços são combinados, pois, o

indivíduo que pensa, usa seu corpo para escrever, e, aquele que usa o corpo, planeja seu movimento. Dessa forma, é possível dizer que o trabalho é uma atividade com um sentido, um propósito, importante para o desenvolvimento pessoal e social, com impactos materiais, sociais, psicológicos e biológicos (Morin, 2008).

Na perspectiva de Dejours (1992; 2012; 2017), o trabalho ocupa uma posição central na vida dos indivíduos, sendo fundamental para a construção da identidade e para a manutenção da saúde mental. Ele argumenta que é por meio do trabalho que as pessoas constroem sua identidade e subjetividade, encontrando prazer no desempenho de uma função social (Dejours, 1992). Antunes (2009) também destaca o papel central do trabalho no estabelecimento dos laços de sociabilidade. O autor afirma que os laços sociais são essenciais na vida dos indivíduos, e é por intermédio do trabalho que eles são formados, mesmo em contextos de exploração.

O trabalho não apenas permite que as pessoas desenvolvam sua identidade, mas também fortalece sua saúde mental ao oferecer reconhecimento e gratificação. Em contrapartida, aqueles que enfrentam o desemprego são privados da oportunidade de contribuir para a instituição, a sociedade ou a cultura, alijados de experimentar essas gratificações, essenciais para a autoestima e o amor-próprio (Dejours, 2017). Dessa forma, o trabalho se revela como um elemento indispensável não apenas para a sobrevivência material, mas também para o bem-estar psicológico e social dos indivíduos.

De acordo com Estelle Morin (2008), os sentidos do trabalho dizem respeito às interpretações que os trabalhadores dão ao seu trabalho, não somente como uma atividade laborativa remunerada, mas como uma fonte de significados, de identidade e de satisfação. A autora identifica seis características principais que conferem sentido ao trabalho (Morin, 2001):

1. Eficiência e Resultados: um trabalho que é realizado de maneira eficiente e que gera resultados tangíveis;
2. Satisfação Intrínseca: o prazer e a realização pessoal que derivam da execução das tarefas;
3. Aceitabilidade Moral: a conformidade do trabalho com valores morais e sociais;
4. Experiências Relacionais Satisfatórias: as interações humanas e sociais que o trabalho proporciona;
5. Segurança e Autonomia: a garantia de segurança financeira e a capacidade de exercer autonomia no trabalho;
6. Ocupação e Estruturação do Tempo: a maneira como o trabalho organiza e estrutura a vida diária, dando sentido ao tempo.

A partir dessas características principais, Morin, Tonelli e Pliopas (2007) classificaram os sentidos do trabalho em três níveis: sentidos subjetivos, sentidos interacionais e sentidos coletivos. Os sentidos subjetivos estão relacionados às percepções individuais e pessoais que os trabalhadores têm sobre o significado do trabalho em suas vidas, incluindo a realização pessoal e a identidade profissional construídas através da atividade laborativa e da satisfação pelas tarefas realizadas. Os sentidos interacionais dizem respeito às interações sociais no ambiente de trabalho com colegas, superiores, clientes e outros atores envolvidos no contexto laborativo. O reconhecimento, o apoio social e o sentimento de pertencimento ao grupo influenciam o significado que o trabalho tem para os indivíduos.

Por fim, os sentidos coletivos referem-se ao significado compartilhado e construído de forma coletiva dentro de uma organização, englobando a cultura organizacional, valores e normas, bem como as representações compartilhadas sobre o trabalho e a profissão. Esses sentidos coletivos são influenciados pelos discursos presentes no ambiente de trabalho, pelas aspirações coletivas dos membros da equipe e pela história da organização.

Assim como Morin, Tonelli e Pliopas (2007), Tolfo e Piccinini (2007) também organizam o conceito dos sentidos do trabalho em três dimensões principais: os sentidos individuais, os relacionais e os organizacionais do trabalho (Tolfo; Piccinini, 2007, p. 43). Os sentidos individuais do trabalho versam sobre o significado pessoal, as experiências afetivas e as competências e aprendizados. O pessoal diz respeito à maneira como o trabalho é percebido pelo indivíduo e está relacionado às suas próprias necessidades, aspirações e valores, sendo a dimensão subjetiva da atividade laboral mensurada em termos de realização pessoal, propósito e identidade. As experiências afetivas estão relacionadas às emoções e sentimentos derivados das experiências vivenciadas no trabalho pelos indivíduos tais como prazer, satisfação, alegria, frustração, estresse ou descontentamento. Já as competências e aprendizados se referem à percepção do trabalhador sobre a sua sensação de crescimento profissional, desenvolvimento de habilidades e aprendizado contínuo por meio do trabalho ao longo da carreira.

Os sentidos relacionais do trabalho tratam das relações interpessoais; do reconhecimento e valorização, bem como do sentido de pertencimento e identidade coletiva. As relações interpessoais têm a ver com a qualidade, o impacto e o significado que o trabalho tem para o indivíduo. Isso inclui as relações sociais e interações, no ambiente de trabalho, com colegas, chefias, colaboradores e clientes. O reconhecimento e a valorização dizem respeito à percepção do trabalhador no ambiente laboral por seu trabalho realizado e o sentimento de ser valorizado como profissional, com oportunidades de crescimento. Já o sentido de pertencimento e identidade coletiva diz respeito à sensação de pertencer a um grupo compartilhando valores e

objetivos comuns. É a identificação do trabalhador com a organização e a equipe de trabalho, a sensação de fazer parte de algo maior do que ele próprio.

Os sentidos organizacionais do trabalho abordam valores e a missão da organização, clima organizacional e os sentidos do trabalho para a sociedade. De acordo com as autoras, os valores e a missão da organização se referem à percepção dos trabalhadores acerca dos valores, propósitos e objetivos da organização. Soma-se a isso a concordância entre os valores pessoais do indivíduo e os da empresa. O clima organizacional refere-se ao ambiente psicológico e emocional da organização e seus reflexos no significado do trabalho para o indivíduo. Contribui, para isso, além dos aspectos da cultura, o estilo de liderança, as políticas e as práticas de gestão. Os sentidos do trabalho para a sociedade versam sobre a percepção do trabalhador em relação ao impacto de seu trabalho para a sociedade como um todo, e a sensação de estar contribuindo para o bem-estar da comunidade, como parte de ação significativa para a realização de objetivos sociais mais abrangentes.

Essas dimensões, propostas por Tolfo e Piccinini (2007) e por Morin, Tonelli e Pliopas (2007), oferecem uma abordagem abrangente para compreender os diversos aspectos e significados que o trabalho pode ter na vida dos trabalhadores. Destaca-se, assim, a importância de se considerar não apenas a perspectiva individual/subjetiva, mas também as dimensões relacionais/interacionais e coletivas/organizacionais na compreensão do sentido do trabalho.

Dessa forma, os sentidos do trabalho são entendidos como um fenômeno multifacetado, que vai além da simples realização de tarefas laborais. Eles envolvem as percepções individuais, as interações sociais e os significados compartilhados que moldam a experiência e a vivência do trabalho para os trabalhadores.

4 TRAJETÓRIAS DE PESQUISA

Início este capítulo, no qual exponho o caminho percorrido para a realização da pesquisa, adiantando a escolha que fiz em alternar a escrita do texto entre a primeira e a terceira pessoa. Estou tão profundamente envolvida nesta pesquisa que não pude resistir ao impulso de falar em primeira pessoa. Além disso, reivindico esse direito, considerando a minha experiência de vida nas dependências dessa escola e tudo o que lá vivi, que constitui ao mesmo tempo este trabalho e minha biografia. Tenho certeza que a academia entenderá.

O campo de estudo desta pesquisa foi a Escola Técnica Parobé e os participantes foram os professores e ex-professores. Considerei nesse aspecto o fato de eu já estar fora da escola onde fui professora, coordenadora de componente curricular e presidente do conselho escolar. Eu saí da escola em janeiro de 2015, para assumir a coordenação de gestão escolar na mantenedora (SEDUC), mas mantive com os colegas fortes laços de amizade, respeito e parceria. Ainda faço parte dos grupos de professores, ex-professores e amigos do Parobé, o que me possibilitou a aproximação e a disposição espontânea dos colegas em me auxiliar neste trabalho de Mestrado. Meu marido, além disso, ainda é professor na escola.

Assim, durante o período em que trabalhei no Parobé, acompanhei os relatos dos colegas sobre aposentadoria e o afastamento das dependências da escola. Nos cursos técnicos, a maioria do corpo docente é formada por professores idosos, com tempo de trabalho para se aposentar, mas sem coragem para fazê-lo.

Essa situação também é observada nos estudos sobre o tema. As pesquisas mostram que muitos docentes, em fase de transição para a aposentadoria, procuram estratégias para o enfrentamento desse período difícil. A decisão de permanecer em atividade na instituição é frequentemente utilizada com êxito. Dessa forma, conseguem continuar contribuindo para o aprendizado de outras pessoas, com ou sem retorno financeiro, motivados pelo apego ao ofício e pela possibilidade de se manterem envolvidos com a ampliação do conhecimento.

Reconheço, assim, as influências e interesses pessoais na escolha do campo e do objeto, a partir da minha vivência como professora atualmente aposentada, pois, como pontuam David E. Gray (2012) e Flick (2009), manter a imparcialidade e a distância é difícil até mesmo para pesquisadores quantitativos. A escolha do campo levou em conta a minha proximidade dos entrevistados e o contexto do estudo, corroborando Gray (2012, p. 135). Na pesquisa qualitativa, o papel do pesquisador é ter uma visão ampla e global do contexto específico em estudo. Por isso, o papel do pesquisador assume tanta relevância quanto o âmbito em perspectiva.

4.1 A ESCOLA PAROBÉ: UM BREVE HISTÓRICO*

A Escola Técnica Parobé é uma das mais antigas instituições públicas de formação técnica do Rio Grande do Sul, com sede em Porto Alegre/RS. Com um projeto de criação idealizado em 1898, pelo engenheiro, professor e então diretor da Escola de Engenharia, João José Parobé, e com o apoio de um grupo de professores da Escola de Engenharia, foi criado, em 1º de julho de 1906, o Instituto Técnico Profissional. As atividades foram iniciadas com 16 alunos, que no turno da noite cursavam marcenaria e forja, nos porões da escola de Engenharia. Destinado inicialmente a meninos de famílias com baixo poder aquisitivo, o ensino era gratuito, em regime de internato.

O Instituto, em 1908, ganhou sede própria e novas oficinas, de mecânica, serralheria e carpintaria, e, a partir de 1910, passou a funcionar nos três turnos, através de intercâmbios com liceus e institutos europeus. Em 1912, foi projetado o prédio do Instituto e sua inauguração foi em 1928. Em homenagem a seu idealizador, falecido em 1915, recebeu o nome de Instituto Parobé, para a formação de mestres, deixando, então, de existir o Instituto Profissionalizante.

Em 1920, numa iniciativa pioneira, foi criada uma seção feminina para preparar condutoras de trabalhos domésticos e rurais. Com a criação da Universidade Técnica do Rio Grande do Sul, em 1932, o Instituto Parobé foi incluído como um dos seus 11 institutos e, em 1936, os Institutos de Ensino Superior passaram a fazer parte da Universidade de Porto Alegre. O Parobé tornou-se, então, uma seção de Ensino de Artes e Ofícios da Universidade Técnica, que se destinava a formar mestres.

Após diversas modificações, tanto em espaço físico quanto em currículos, em 1960, já com a denominação de Escola Técnica Parobé, a instituição passou ao controle do estado do RS e a funcionar em prédio próprio, na Avenida Loureiro da Silva, 945, no Centro Histórico de Porto Alegre. Na década de 1970, com a separação do Ensino Técnico do Ensino Secundário (hoje Ensino Médio), a escola passou a oferecer, separadamente, turmas de segundo grau (atualmente Ensino Médio), sem qualquer tipo de educação profissional em suas dependências, mas manteve sua atenção e atuação voltada para as áreas de formação técnica em Estradas, Edificações, Eletrotécnica, Eletrônica e Mecânica.

A estrutura organizacional da escola compreende serviços voltados aos alunos, aos docentes e à comunidade. Funcionam regularmente na escola: a) Grêmio Estudantil; b) Centro de Professores e Funcionários; c) Centro de Línguas Estrangeiras; d) Grupo de Escoteiros; e) Associação de Ex-alunos; f) Associação de Ex-professores; g) Clube de Radioamadores; h)

Projeto Escola Industrial aberta a 3ª Idade (Fonte: relato dos colegas mais antigos e fôlder comemorativo aos 100 anos da escola, em 2006).

4.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, tendo como público-alvo professores ativos e inativos da Escola Técnica Parobé, localizada em Porto Alegre/RS. A pesquisa teve por objetivo compreender a experiência no processo de transição para a aposentadoria de professoras e professores da educação técnica de nível médio da Escola Parobé.

4.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Participaram da pesquisa 6 (seis) professores, sendo 3 homens e 3 mulheres, da Escola Técnica Estadual Parobé, que trabalhavam ou já haviam trabalhado na escola. Os critérios utilizados, para a inclusão, foram os seguintes:

- a) docentes aposentados, fora de atividade profissional;
- b) docentes em atividade, aguardando aposentadoria;
- c) docentes aposentados, que continuam trabalhando na escola por vínculos diversos, com ou sem recebimento de vantagem financeira;
- d) docentes com 60 anos ou mais.

Tais critérios buscaram capturar uma visão ampla, a partir de todas as etapas do processo de transição da atividade docente para a aposentadoria, contemplando as fases anteriores e posteriores. Embora o objetivo tenha sido esse, não foi possível selecionar um professor e uma professora que estivessem em cada uma das fases acima citadas. Dessa forma, somente as mulheres conseguiram se enquadrar nos critérios previamente estabelecidos. No caso dos homens, todos estavam parcialmente aposentados e seguiam trabalhando: dois deles ainda na docência e outro em uma atividade técnica, fora da área da educação. A questão do gênero também foi contemplada, pois existem diferenças nessa etapa da vida, desde a perspectiva de ser homem e mulher, com relação à forma que se vivencia tanto o trabalho quanto a aposentadoria. Logo, foram considerados ambos os gêneros, feminino e masculino.

A abordagem dos participantes ocorreu, após a liberação do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP), por meio de contato privado, via mensagem pelo aplicativo *WhatsApp*, por ligação ou pessoalmente. Como comentei anteriormente, participo de um grupo de aplicativo dos

professores da Escola Técnica Estadual Parobé. Para a seleção dessas pessoas, considerei os critérios de inclusão estabelecidos e acima mencionados. Escolhi possíveis entrevistados que atendessem aos critérios e entrei em contato por telefone. Na ligação, expliquei a minha pesquisa e os questioneei se estavam interessados em contribuir com ela. A maioria se colocou à disposição. Assim, enviei uma mensagem aos potenciais participantes, para formalizar o convite:

Olá, colega!

Estou cursando Mestrado em Educação no PPGEDU da UFRGS e gostaria de contar com sua colaboração, participando de uma entrevista que será gravada, onde abordaremos quais foram ou estão sendo suas percepções sobre trabalho e aposentadoria.

Agradeço sua colaboração.

Meu primeiro retorno foi da professora OF, que respondeu que não gostava de entrevista, muito menos gravada, mas, se fosse para sentarmos e conversar sobre o assunto como amigas, estaria de acordo. Sugeriu tomar um café, onde eu achasse melhor, para saber como poderia ajudar. Expliquei que era um trabalho acadêmico, com normas técnicas e éticas, e agradei. O encontro e o bate-papo de amigas teriam que ficar para outro momento.

Conforme mencionado acima, encaminhei os convites e consegui o aceite de 6 (seis) participantes, que concordaram em colaborar voluntariamente com a pesquisa, dentro dos procedimentos apresentados. Abaixo apresento um breve perfil dos participantes, seguido de um quadro descritivo. A ordem de apresentação seguirá a ordem de realização das entrevistas. Os nomes dos professores participantes serão ocultados, para garantir o anonimato e preservar suas identidades. Embora todos tenham autorizado espontaneamente a divulgação de suas identidades, entendo que, diante do risco de identificação ou de mudanças de posição nesse sentido, o ideal será manter o anonimato, para garantir a proteção e evitar quaisquer tipos de constrangimentos, no presente e no futuro.

M1: O professor M1 tinha regime de 60 horas de trabalho, sendo 40h em uma matrícula e mais 20h em outra. Está aposentado na matrícula de 40h, mas mantém a outra de 20h ativa e, por isso, não se considera aposentado. Ele tem afeto positivo com tudo e todos no ambiente profissional. Foi aluno do curso técnico em mecânica no Parobé e sente muito orgulho de sua trajetória na escola.

F1: A professora F1 trabalha em duas escolas, com regime total de 60 horas semanais nos turnos de manhã, tarde e noite. Quer se aposentar em 40 horas e manter as 20 restantes em atividade, para minimizar a redução de salário, bastante acentuada após a aposentadoria. Quer ter mais tempo para passear e se diz cansada da convivência com alunos.

M2: O professor M2 não pensava em aposentadoria antes de completar 30 anos de atividade docente e acredita que ainda pode contribuir com a educação e formação de nível técnico. Aposentou-se, mas continua trabalhando por questões financeiras, porque considera o salário dos professores da rede pública estadual muito baixo.

F2: A professora F2 relatou que se sente muito triste, por não estar mais trabalhando. Lembra com emoção do reconhecimento e carinho dos alunos seguindo suas orientações e da importância de seu trabalho na formação dos trabalhadores técnicos, para suas conquistas profissionais.

M3: Quando mais jovem, pensava na aposentadoria como uma fase maravilhosa, com liberdade para curtir a vida e ser feliz. O desencanto veio quando as notícias eram de que “fulano” morreu, “beltrano” está doente, “cicrano” aposentou e descobriu que não era aquela maravilha. Atualmente não se imagina parado em casa vendo televisão. Menciona que faltam programas e projetos de preparação para a aposentadoria e que os professores têm salários insuficientes para manter as despesas básicas de sobrevivência com o mínimo de dignidade.

F3: Não se via aposentada e, quando percebeu que já podia se aposentar, quase não acreditou. Ficou surpresa ao ver que o tempo tinha passado sem que ela desse conta. Viu-se aposentada de uma matrícula muito nova, e ainda com muita disposição de trabalho, de possibilidades e de perspectivas. Relatou que, se tivesse parado totalmente para ficar em casa, teria um envelhecimento precoce e adoeceria. Mantém uma matrícula ativa para preservar a atividade cerebral, psicológica e de relação com as pessoas.

Quadro 2 – Participantes da pesquisa

Participante	Idade	Situação	Local da entrevista	Data	Duração
M1	71 anos	Aposentado (40h), trabalhando no Parobé (20h)	Escola Parobé	21/11/23	41'20'
F1	60 anos	Não aposentada, trabalha no Parobé (40h) e em outra escola (20h)	Na residência da participante	21/11/23	26'
M2	66 anos	Aposentado no magistério (20h) e trabalha em órgão da administração pública (40h)	Local de trabalho	04/01/24	22'52''
F2	87 anos	Aposentada	<i>Online</i>	08/01/24	28'29''
M3	68 anos	Aposentado empresa privada e dá aula no Parobé (40h)	Na minha residência	19/01/24	51'48''
F3	62 anos	Aposentada em 20h matrícula e trabalhando 20h na Secretaria da Educação	Local de trabalho	08/02/24	24'19''

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

4.4 PRODUÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A produção de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas (ver os Apêndices A, B e C) com os professores e ex-professores da Escola Técnica Estadual Parobé. O objetivo da pesquisa foi compreender a experiência no processo de transição para a aposentadoria. Inicialmente, as entrevistas foram planejadas para ocorrer fora do espaço físico da escola, a fim de proporcionar um ambiente mais confortável para os entrevistados expressarem suas opiniões, sem a influência do contexto escolar.

O início do processo de entrevistas dos participantes foi em 21 de novembro de 2023. O primeiro entrevistado foi o professor M1. Por escolha dele, a entrevista se deu na sala da supervisão de estágios nas dependências da escola. Foi a minha primeira experiência de campo como pesquisadora. A Dr.^a Janair Machado de Souza, colega de linha e do grupo de pesquisa, acompanhou-me e me deu suporte na condução das perguntas. O professor M1 estava com 71 anos, tinha carga horária de trabalho em 60h, aposentado em 40 horas e mantinha 20 horas em atividade¹. O professor M1 não se considera aposentado e tem afeto positivo com tudo e todos

¹ Aos professores da rede pública estadual do estado do RS, a lei permite, na nomeação de 20 horas, uma convocação por necessidade da escola de mais 20 horas, totalizando 40 horas em uma mesma matrícula. Nessas 40 horas, o professor já estava aposentado. Também é permitido mais uma matrícula, com outras 20 horas, e nesta ele continuava trabalhando.

no ambiente profissional. Foi aluno do curso técnico em mecânica no Parobé e revelou ter orgulho de sua trajetória na escola.

Houve muitas interrupções durante a entrevista, que a princípio seria num ambiente reservado e tranquilo, por conta da chegada de colegas e de ex-alunos. Alguns sabiam que eu estava na escola e foram me ver, abraçar e se colocar à disposição para contribuir com meu trabalho, caso eu precisasse. Gostei do carinho e do reconhecimento.

A segunda entrevista foi na casa da professora F1, também por escolha dela. A professora Janair, minha co-orientadora, seguiu me acompanhando. A participante F1 trabalhava em duas escolas com regime total de 60 horas semanais nos turnos da manhã, tarde e noite. Lecionava no Parobé há 22 anos, com carga horária de 40 horas semanais, e mais 20 horas em outra escola. Quer se aposentar em 40 horas e manter as 20 horas restantes em atividade, pois almeja ter mais tempo para passear e se diz cansada da convivência com alunos.

Para a terceira entrevista, desafiei-me e fui sozinha, ao encontro do professor M2, no seu local atual de trabalho, uma repartição pública fora da área da Educação. Ele estava com 66 anos de idade e trabalhara 31 anos no Parobé. Não pensava em aposentadoria antes de completar 30 anos de atividade docente e, segundo relatou, acredita que pode contribuir mais com a educação e formação de nível técnico. Relatou que não há preparação para a aposentadoria dos professores que dedicam sua vida ao ensino, mas no fim não são valorizados. Ele ainda mantinha forte vínculo com a Escola Parobé, com os colegas e ex-alunos, aos quais, sempre que possível, seguia ajudando. Continuava trabalhando por questões financeiras, porque o salário dos professores da rede pública estadual era, segundo disse, muito baixo.

A quarta entrevista, com o professor M3, foi em minha casa. Ele tinha 68 anos de idade e trabalhava há 14 anos no Parobé, dando aulas no curso técnico em Eletrotécnica. A estatal onde trabalhara fora privatizada e ele, ao se aposentar, passou a ter disponibilidade de tempo para se dedicar ao desenvolvimento da sua espiritualidade religiosa e filosófica. Dedicou-se também aos estudos e formou-se em Filosofia, para concretizar o sonho de ser professor. Segundo disse, não se imagina parado, sem atividade regular, pois entende que, para se sentir útil, precisa ter uma ocupação e poder compartilhar seus mais de 30 anos de experiência, contribuindo com a Escola Parobé, da qual inclusive foi aluno, local de sua primeira formação técnica.

As entrevistas com as participantes do gênero feminino foram mais difíceis de efetivar, por conta de as mulheres terem menos tempo disponível. As tarefas domésticas demandavam muito delas e criavam jornadas mais apertadas. Percebi também que, para algumas, mesmo que

mantido o anonimato, foi constrangedor admitirem ter mais de 60 anos, sobretudo quando perguntavam se aparentavam mais idade.

A entrevista com a F2 aconteceu no dia 08 de janeiro de 2024. Ela estava com 87 anos e é formada em Ciências Sociais. Após 25 anos de atividade docente, aposentou-se com as 40 horas, na época a legislação permitia. Não parou e foi para o estado do Mato Grosso desenvolver um projeto de formação docente para professores, no município de Acorizol. Ao retornar para o Rio Grande do Sul, voltou às atividades docentes, dando aulas na Escola Técnica Parobé, até se aposentar novamente em 2006. Para enfrentar a tristeza se distrai lendo livros de autores conhecidos e faz palavras cruzadas. Gostava de tudo e de todos no Parobé e revelou sentir falta da época em que estava trabalhando. Lembrou com emoção do reconhecimento e carinho dos alunos seguindo suas orientações e relatando aos colegas a importância da disciplina de Gestão do Trabalho, que ela lecionava, para as conquistas profissionais. Relatou que se sente muito triste, por não estar mais trabalhando, e que sobrevive sem amigos, isolada em uma cidade distante de tudo o que era importante e significativo para ela.

A entrevista com a participante F3 aconteceu no dia 08 de fevereiro de 2024, nas dependências da SEDUC, onde ela continuava trabalhando, com uma matrícula ativa. Hoje com 62 anos de idade, ela fez dois concursos, um em 1993 e outro em 1995. Quando está dentro do Parobé, não consegue imaginar como será a vida fora da escola. Tem um grupo formado na escola, um elenco de pessoas muito bom. Revelou não conseguir se ver aposentada, fazendo outras coisas que não estejam vinculadas à área da Educação. Com relação aos professores em final de carreira, disse que considera necessária uma preparação para a aposentadoria, pois conheceu muitos colegas que se aposentaram e logo faleceram.

Adoeceram, ficaram vendo e tendo doenças, algumas até de cunho psicológico, que por não ter mais aquela coisa de ter de sair. A quebra de rotina que te chamava pra rua, que fazia você estudar de alguma forma. Hoje em dia o aluno te exige muito mais, quer dizer, eu acho assim, que quando estas pessoas tiveram esse momento de aposentadoria, que elas não se prepararam para ele, elas ficaram sem perspectivas, sem ter o que fazer, e aí elas acabaram adoecendo. Vários, vários na escola a gente sabe que se aposentaram e, infelizmente, adoeceram e faleceram (F3).

Durante a conversa com os professores, maiores detalhes, comentários e informações adicionais foram anotados em diário de campo, para serem utilizados como instrumento de análise e produção dos dados da Dissertação. As entrevistas com os professores foram gravadas e transcritas na íntegra, com a devida autorização do participante.

Todos os dados produzidos foram digitados, transcritos e posteriormente analisados por meio de *Análise de Conteúdo* (Bardin, 2011), por ser o método que melhor se enquadra à minha

proposta. A Análise de Conteúdo é um método para analisar dados que descrevem e ilustram a realidade, mas que não podem ser quantificados; consiste em uma técnica metodológica, que se pode aplicar em discursos diversos e a todas as formas de comunicação, seja qual for a natureza do seu suporte (Bardin, 2011).

Esta pesquisa seguiu os preceitos Éticos das Resoluções 510, de 07 de abril de 2016 e da Resolução 466, de 12 de dezembro de 2012, ambas do Conselho Nacional de Saúde, tendo sido submetida e aprovada pelo Comitê de Ética de Pesquisa. Aos participantes, foi garantida a liberdade de desistirem a qualquer momento, caso fosse de seu interesse. Também foi garantido o acesso a todos os dados, informações e materiais produzidos. Todos os participantes receberam a explicação da pesquisa por escrito, por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em duas vias, o qual assinaram (Apêndice D).

5 TRABALHO NA PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES

Percorrer as percepções dos professores da Educação Básica é como caminhar pelos corredores de uma escola durante um dia movimentado. Em cada sala de aula, encontramos diferentes histórias de dedicação, desafios e realizações, refletindo a complexidade do trabalho docente. Este capítulo apresenta os resultados obtidos a partir da análise do primeiro objetivo específico da pesquisa: conhecer as percepções de professores e professoras sobre trabalho, revelando como homens e mulheres veem e vivenciam o seu papel profissional de maneiras distintas.

Ao abrir a porta de cada sala de aula, foi-me possível ouvir as vozes dos educadores e desvendar as nuances de suas experiências e percepções sobre o trabalho. Uma das primeiras constatações reveladas pelas entrevistas foi uma oposição bastante definida entre as concepções de trabalho e aposentadoria, algo que já havia sido indicado na literatura por Iório (2017). Segundo a autora, a definição de trabalho implica necessariamente uma definição do que a aposentadoria não é, e vice-versa.

Outra questão, que emergiu sobre o trabalho, foi a existência de uma diferença substancial na percepção dos professores, que varia conforme o gênero. Essa era uma hipótese implícita desta pesquisa, que motivou a construção de um desenho que contemplasse um equilíbrio entre os gêneros dos participantes. Nesse sentido, optou-se por trazer as perspectivas de mulheres e homens, separadamente. Apenas uma das perspectivas é comum a ambos os gêneros: o reconhecimento.

Além dessa posição principal e das variações de gênero, as entrevistas revelaram uma camada adicional de percepções divergentes, tanto positivas quanto negativas. Nos parágrafos seguintes, serão apresentados em detalhes esses resultados, destacando as nuances e variações nas percepções dos professores entrevistados sobre o trabalho. Assim, iniciaremos a exposição das percepções das mulheres, seguida pela percepção dos homens e, por fim, o reconhecimento, que é um ponto comum a ambos os gêneros.

5.1 TRABALHO COMO EIXO DE VIDA

Em meio às salas de aula vibrantes e aos corredores movimentados da escola, cada professora carrega consigo uma narrativa única sobre o papel do trabalho em suas vidas. Para algumas, o trabalho é uma bússola, organizando os dias, oferecendo satisfação e trazendo sentido para suas vidas. Para outras, é um peso, uma exigência constante que consome energia

e paixão. Com base na análise, das entrevistas realizadas com mulheres docentes da Educação Básica, emergem percepções distintas, que refletem essas experiências contrastantes. As visões identificadas podem ser categorizadas em positivas e negativas, revelando a complexidade das relações dessas mulheres com o seu papel profissional e os desafios enfrentados ao longo de suas trajetórias.

Entre as perspectivas, percebidas como positivas, destaca-se o trabalho como: 1) organizador da vida; 2) fonte de satisfação; 3) círculo social mais frequente; e 4) reconhecimento (que será tratado em subcapítulo específico). Por outro lado, a dimensão negativa da perspectiva sobre trabalho foi apresentada por apenas uma das entrevistadas: a única que ainda trabalha em tempo integral (60 horas) e não está aposentada. Para essa docente, o trabalho é visto como um fardo, um sacrifício, refletindo uma visão mais sombria e desgastante da profissão, por conta da carga horária excessiva.

Na perspectiva positiva, todas as docentes percebem o trabalho como um elemento central na organização de suas vidas. O trabalho proporciona uma estrutura diária e semanal que ajuda a organizar o tempo e as atividades, dando um senso de propósito e direção. Isso fica evidente nas falas das entrevistadas. A professora F1, que ainda trabalha e não está aposentada, destaca a importância do trabalho como elemento organizador de sua rotina semanal.

Entrevistadora: E tu acha que, se tu sair do Parobé, vai reduzir esse círculo?

Entrevistada: Não, acho que não, porque o meu permanecer no Parobé não é pelo círculo, é ter o que fazer ‘o que eu vou fazer hoje?’. Então eu sei que hoje é terça-feira. Quinta-feira, eu tenho que dar aula, sabe? Então, eu tenho um compromisso. Ah, eu sei que sexta-feira eu tenho que dar aula, eu sei que na outra segunda eu tenho que dar aula, sabe? Eu quero alguma coisa para fazer. E, como dar aula é a única coisa que eu sei...(F1)

Da mesma forma, para a entrevistada mais velha, que está aposentada e sem trabalhar há mais tempo, o trabalho representa um elemento central em sua vida, proporcionando estrutura diária e senso de propósito. A manutenção da rotina de levantar cedo, mesmo sem a obrigação formal, demonstra a importância do trabalho em sua identidade. Esse conjunto de fatores revela que o trabalho influenciava profundamente seu bem-estar emocional e sua organização pessoal. A ausência do trabalho hoje a faz sentir-se “perdida”.

Entrevistadora: Como é que tu te sentes de não estar mais trabalhando?

Entrevistada: Eu me sinto perdida, assim, eu gostava tanto daquele convívio com os colegas, com os alunos, de sair diariamente, ter horário. Eu ainda guardo o horário. Eu levanto muito cedo, seis horas eu já estou de pé, porque tenho que trabalhar. Começa a aula às sete e meia (F2).

A percepção de ambas as entrevistadas aponta um dos elementos citados por Estelle Morin (2008), que confere sentido ao trabalho. De acordo com a autora, um trabalho que tenha sentido organiza e estrutura a vida diária, dando sentido ao tempo. Dessa forma, as mulheres percebem o trabalho como uma ocupação que ajuda a estruturar o tempo. Deve-se, então, salientar a importância e a centralidade que conferem ao trabalho na organização de suas vidas.

De acordo com Eneida Haddad (2016, p. 102), no modo de produção capitalista, o trabalho é central como organizador da vida e das relações sociais, proporcionando um exercício exclusivo de autoconsciência e autoafirmação perante a sociedade. Dejours sugere que, desde o pós-guerra, o trabalho é central no desenvolvimento da personalidade, desde a infância até a maturidade. Para o autor, o trabalho ocupa um lugar central na vida dos indivíduos, essencial para a construção da identidade e saúde mental. Já Antunes (2009) defende que os laços de sociabilidade são vitais para essa centralidade, mesmo em contextos de exploração.

Outro aspecto positivo do trabalho é que ele é uma fonte de satisfação pessoal e profissional. A participante F3 valoriza o trabalho como fonte de atividade, aprendizagem e prazer. Ela vê o trabalho como fonte de conhecimento e novidade. Estar trabalhando significa aprender, conhecer e se inteirar do mundo. Tal aspecto sinaliza mais um elemento de um trabalho dotado de sentido, que é a satisfação intrínseca, ou seja, o prazer e o sentimento de realização pessoal na execução das tarefas (Morin, 2008). O prazer derivado dessas experiências não só contribui para a satisfação pessoal, mas também reforça a importância do trabalho na vida dos indivíduos, tornando-se um elemento-chave na busca pelo equilíbrio entre realização pessoal e profissional. Como ela mesma afirma: “[...] assim, porque trabalhar para mim é uma coisa muito importante, muito boa, eu gosto, gosto de me inteirar, gosto de saber das novidades, gosto de aprender” (F3).

Essa fala reflete a perspectiva de Tolfo e Piccinini (2007), de que as competências e aprendizados se referem à percepção do trabalhador sobre sua sensação de crescimento profissional, desenvolvimento de habilidades e aprendizado contínuo através do trabalho ao longo da carreira. As autoras entendem que a satisfação pessoal está ligada às experiências afetivas vivenciadas no trabalho, como prazer, alegria, frustração ou estresse. Essas experiências afetivas integram os sentidos individuais do trabalho, junto com o significado pessoal, que se refere à percepção individual sobre como o trabalho está relacionado às necessidades, valores e objetivos, além das competências e aprendizados.

O depoimento da professora F2 segue a mesma linha, ao reforçar a importância do trabalho como fonte de prazer e satisfação, a ponto de decidir retornar à atividade docente após a aposentadoria, inclusive mudando de estado para isso.

[...] Eu tinha planos, mas o que eu gostava mesmo era de trabalhar, tanto que eu saí até do Rio Grande do Sul e fui trabalhar neste intervalo da aposentadoria e do retorno ao trabalho, eu trabalhei ali no Mato Grosso, com formação de professores.[...] Nós fizemos um projeto e apresentamos para a Secretaria de Educação do Mato Grosso, eu e um amigo, que era lá a cidade dele, de origem da esposa dele, dos filhos. Mas aí eu trabalhei dois anos, nós formamos um grupo de 40 professores, que ainda estão, alguns ainda estão trabalhando, outros já até se aposentaram também. E aí ele me diz o seguinte: nós formamos a elite de professores (F2).

A mudança de estado trouxe um desafio que, ao mesmo tempo que desacomodou, motivou. Para Dejours (1992; 2017), o trabalho envolve desafios emocionais e sociais que moldam a subjetividade, proporcionando prazer, reconhecimento e autoafirmação, ao mesmo tempo que se enfrenta o sofrimento e a pressão do ambiente laboral. Para Morin, Tonelli e Pliopas (2007), a satisfação pessoal pertence à dimensão subjetiva dos sentidos do trabalho. Essa dimensão diz respeito à percepção individual que as pessoas têm do papel do trabalho em suas vidas. No caso da participante, mesmo diante da complexidade do projeto, ela se via como responsável por ajudar a formar a “elite” de professores daquela localidade. Isso conferiu um profundo sentido ao seu trabalho.

Além das percepções, como organizador da rotina e fonte de satisfação, para as mulheres da pesquisa, o trabalho é percebido também como o círculo no qual se tem relações sociais mais frequentes. Esse também é um elemento que confere sentido ao trabalho, pois se refere às experiências relacionais satisfatórias, às interações humanas e sociais que o trabalho proporciona (Morin, 2008). Isso mostra que o ambiente de trabalho é um lugar significativo para a interação social. As colegas de trabalho frequentemente se tornam uma parte importante do círculo social das docentes, bem como seus alunos, oferecendo suporte emocional e oportunidades de socialização. Uma das dimensões de um trabalho com sentido é a dimensão interacional (Morin; Tonelli; Pliopas, 2007) ou relacional (Tolfo; Piccinini, 2007), que diz respeito às interações sociais com os colegas, alunos, superiores e todos os envolvidos no âmbito laboral (Dejours, 2012).

A importância dessa interação social é evidenciada pelas falas das entrevistadas, que chegam a comparar seus colegas de trabalho aos amigos e familiares. Devido à longa jornada de trabalho, as pessoas acabam interagindo mais com seus colegas do que com a própria família,

fazendo do ambiente de trabalho o principal espaço para o estabelecimento de relações significativas.

Entrevistada: Então, eu conheço todo o Parobé. Hoje, claro, tem muito professor novo que eu cruzo [e penso] ‘esse eu não conheço’. Mas no meu círculo social hoje, são os meus colegas e a minha família (F1).

Entrevistada: [...] basicamente minhas relações de amizade são todas do magistério (F3).

Entrevistadora: Como tu via o trabalho no Parobé?

Entrevistada: Muito bom, uma escola excelente de se trabalhar, colegas maravilhosos, e os alunos, com aquelas perspectivas do trabalho, né (F2).

Entrevistada: E nós fazíamos um trabalho não só com os alunos, mas nós tínhamos também um grupo de trabalho, que nós organizamos com os colegas.

Entrevistadora: No Parobé?

Entrevistada: Aham. Era um grupo pensante, e inclusive isso. Iam pessoas de fora até do Parobé, sabiam do grupo e os dias que a gente funcionava e iam até lá. Nós fazíamos um trabalho em grupo muito interessante (F2).

No caso da professora aposentada F2, o trabalho proporcionava a ela uma intensa atividade relacional, tanto com alunos quanto com colegas, ligada ao contexto profissional. Ao mudar de cidade, para ficar próxima de uma das filhas, acabou se afastando desse círculo social, o que lhe trouxe muita tristeza. Isso a fez sair de um extremo a outro: de uma vida rica em interação para uma vida de isolamento.

Entrevistada: Com a pouca mobilidade que eu tenho e vim morar numa cidade muito estranha.

Entrevistadora: Tá longe aqui dos teus contatos maiores, então?

Entrevistada: É, não tenho amigos aqui, nada de vida e de trabalho, nada, eu estou isolada.

Entrevistada: Eu amava cantar, dançar, pular, ter amigos, reunir amigos... (F2)

Tolfo e Piccinini (2007), na abordagem sobre os sentidos relacionais do trabalho, tratam das relações interpessoais com destaque ao sentido de pertencimento e identidade coletiva, ou seja, a sensação de fazer parte de um grupo e se identificar com ele. Dessa forma, o ambiente profissional passa a ocupar o lugar de uma segunda família, onde se compartilha a vida, desde o lanche e o passeio até as dores e alegrias. Essas interações sociais no trabalho ocupam um espaço tão grande em suas vidas que, muitas vezes, podem compensar a diminuição do convívio familiar.

A perspectiva negativa sobre o trabalho foi apresentada por apenas uma das entrevistadas: a única delas que ainda trabalha em tempo integral e faz uma jornada em três turnos. Para ela, o trabalho é visto como uma atividade penosa, da qual pretende se livrar em breve. Essa visão negativa está frequentemente associada a uma carga de trabalho excessiva,

pressão para alcançar metas e desafios em equilibrar responsabilidades profissionais e pessoais. Essas dificuldades podem levar ao estresse e à exaustão, tornando o trabalho uma fonte de descontentamento.

A entrevistada F1 não queria ser professora. Fez Magistério por solicitação de seu pai, para que tivesse uma profissão. O curso e o estágio com crianças não lhe acrescentaram nenhuma satisfação pessoal (Albornoz, 1994), e a docência com jovens e adultos também lhe causa grande desconforto.

Eu fiz Magistério por causa do meu pai. Eu estava no Instituto de Educação, eu estava na oitava série. Aí começou a chegar a época de fazer a inscrição para a prova do Magistério. E aí eu: ‘tá Pai, o que que eu faço?’. E ele ‘não, filha, tu está lá dentro, faz Magistério, mesmo que depois tu vai fazer outra coisa, pelo menos tem o curso de Magistério, tu tem alguma coisa!’ Fiz o curso, terminei o estágio, cheguei em casa, eu juro pela minha mãe, eu rasguei todo o meu material e disse ‘eu nunca mais vou pisar numa sala de aula’. O meu estágio foi numa terceira série de 32 anjinhos (F1).

Após concluir a faculdade de Informática e iniciar sua carreira como analista de sistemas e programadora, no Polo Petroquímico, ela encontrou um trabalho que fazia todo o sentido para sua vida. Essa posição não só lhe proporcionou um forte senso de pertencimento, prazer e satisfação, mas também era financeiramente recompensadora. No entanto, sua trajetória sofreu uma reviravolta quando foi demitida e a dificuldade de se recolocar na mesma área a forçou a explorar novas possibilidades profissionais. Tornar-se professora nunca esteve em seus planos: essa escolha surgiu como um “acidente de percurso” para garantir sua sobrevivência.

Tá, eu vou fazer o que agora? Aí eu comecei a fazer entrevista, entrevista e nada, nada. Aí eu disse ‘não, eu tenho que me atualizar!’. Aí eu fui no SENAC fazer um curso de programação, fui me atualizar um pouco. Eu olhando ela [professora] dar aula, eu vi ‘vem cá, isso eu sei fazer?’. Sou formada, tenho curso de Magistério. [...]. Eu perguntei: ‘Fabiane, o que eu preciso para dar aula aqui?’, e ela ‘manda o currículo’. No outro dia eu levei o currículo, e ela entregou. ‘tu está com sorte, porque estamos precisando de professora aqui’ (F1).

Na perspectiva de Suzana Albornoz (1994), o trabalho como fardo é percebido como uma atividade penosa, pesada e indesejada. A autora argumenta que essa visão surge quando o trabalho é visto apenas como uma obrigação necessária para a sobrevivência, desprovida de qualquer realização pessoal, satisfação ou significado. É um trabalho alienante, no qual o trabalhador não se reconhece naquilo que faz, sentindo-se desmotivado e insatisfeito. Essa concepção negativa do trabalho está relacionada a condições adversas, como a falta de autonomia, a pressão excessiva, a repetitividade das tarefas e a ausência de reconhecimento e valorização.

Atualmente, mesmo dando aula para jovens e adultos, ela se sente desrespeitada e desvalorizada pelos alunos, esperando resignada o momento em que poderá reduzir o contato com eles. Não sente prazer ou satisfação na relação com os estudantes. Para ela, o reconhecimento é essencial para encontrar sentido no trabalho. No entanto, a falta de compromisso dos alunos torna seu trabalho mais desgastante, resultando em uma profunda sensação de desvalorização.

Entrevistada: A minha principal visão é não ouvir mais a palavra aluno, ‘eu não me lembro’, ‘eu não vim à aula’. Eu enchi o saco. Eu não tenho mais paciência. Para entrar numa sala de aula hoje, eu tenho que respirar fundo, porque eu cansei, eu cansei.[...] Mas eu cansei! Eu não quero mais isso para mim. Está me desgastando, está me irritando, está me..... eu não quero mais isso!

Entrevistadora: É a sala de aula que te irrita?

Entrevistada: É o aluno. O aluno! O aluno hoje, no meu ponto, é uma pessoa que não... Como a gente diz, ele só tem direito, não tem dever nenhum. Ele não precisa estudar, não precisa prestar atenção na aula e eu tenho que dar tudo de mão beijada. [...] Não quero mais aquele compromisso de dar aula. Eu quero tirar esse estresse da minha vida (F1).

A professora F1 não se identifica com seu papel profissional. Na dimensão subjetiva/individual, o trabalho é percebido apenas como um meio de subsistência, sem propósito ou prazer, apenas sofrimento. Ela não tem senso de pertencimento e se sente desvalorizada pelos alunos. Segundo Dejours (1992; 2017), a falta de reconhecimento no ambiente de trabalho é uma das principais fontes de sofrimento, levando a um sentimento de inutilidade e desmotivação.

Para ela, a formação no curso de Magistério foi uma obrigação necessária para atender o desejo de seu pai, mas acabou se tornando o meio de garantir sua sobrevivência após um revés profissional, como ele próprio advertiu “faz Magistério, mesmo que depois tu vai fazer outra coisa, pelo menos tem o curso de Magistério, tu tem alguma coisa!”. Ela se tornou professora por necessidade e, conseqüentemente, não encontra sentido individual ou coletivo em seu trabalho.

A dimensão que mais traz sentido ao seu trabalho é a interacional/relacional (Morin, Tonelli; Pliopas, 2007; Tolfo; Piccinini, 2007), centrada na interação com colegas e pares. No entanto, mesmo essa interação não compensa a falta de reconhecimento e valorização por parte dos alunos, intensificando seu sentimento de desvalorização e desgaste profissional (*Burnout*), que contribui sobremaneira para a sua visão negativa acerca do trabalho.

5.2 TRABALHO COMO CONTRIBUIÇÃO PARA A SOCIEDADE

Nos corredores das escolas, o som mais comum é o das conversas e risadas de crianças e jovens. Mas, na Escola Técnica Parobé, existem outros sons, que são acompanhados por um barulho diferente: o das máquinas e equipamentos usados nas aulas técnicas, que preparam os alunos para profissões da indústria, como torno, betoneira, britadeira, etc. Embora a profissão de professor seja tradicionalmente dominada por mulheres, a Escola Técnica Parobé desafia essa norma, com uma maioria masculina entre os docentes, devido à sua característica de escola técnica voltada para cursos profissionalizantes, ministrados majoritariamente por homens. Essa singularidade proporciona uma visão peculiar sobre como os professores homens percebem seu papel e suas experiências no ambiente educacional. E essa diferença nas visões é nitidamente refletida nas falas dos professores e professoras, revelando uma diversidade de percepções e desafios únicos em suas trajetórias profissionais.

Nas análises das entrevistas com docentes homens, identificam-se percepções sobre o trabalho que podem ser categorizadas como positivas e negativas. Na perspectiva positiva, foram apontadas visões do trabalho como: 1) segurança; 2) reconhecimento; 3) poder e 4) contribuição social. Com relação aos aspectos negativos, na visão dos entrevistados, evidenciam-se: 1) baixa remuneração; 2) desequilíbrio na vida pessoal e familiar e 3) falta de reconhecimento. O reconhecimento aparece duas vezes nas percepções dos entrevistados, como fator positivo, quando ocorre, e como fator negativo, ante sua ausência.

Na perspectiva positiva, os professores entrevistados percebem o seu trabalho como contribuição para a sociedade e como retribuição à escola onde no passado tiveram sua formação técnica como alunos nos cursos de Mecânica, Estradas e Eletrotécnica. Todos destacam que seu trabalho não é para si, mas para a sociedade, reforçando a ideia de contribuir.

É um caminho para mim, que é retribuir para a sociedade tudo aquilo que a sociedade me deu, que o colégio me deu, que a minha vida profissional me deu. Quando eu entrei aqui como professor, eu vi que Deus tinha me dado a oportunidade de retribuir para este Colégio aquilo que este colégio fez por mim. Porque toda minha vida depois foi construída por essa base que eu tive aqui (M1).

O participante M1 expressa que sua identidade está profundamente ligada ao seu trabalho. É um sentimento de pertencimento e poder que reflete a ideia de que o trabalho não é apenas uma fonte de subsistência, mas uma parte essencial de quem ele é. Essas percepções, do professor M1, de acordo com a teoria de Morin, mostram como o trabalho pode ser fonte de

sentido e de definição da identidade dos indivíduos. Embora M1 não ocupe um cargo de chefia, ele sente que possui uma posição de influência significativa.

Morin, Tonelli e Pliopas (2007) e Tolfo e Piccinini (2007) sugerem que o sentido do trabalho também envolve a percepção de ser valorizado e de ter a capacidade de influenciar o ambiente e as pessoas ao redor. O reconhecimento não formalizado por um título de chefia, mas sim pelas relações e pela capacidade de conseguir resultados através de suas interações, confere a ele um sentimento de poder e relevância.

Entrevistadora: É um poder, também...

Entrevistado: E eu sou isso aqui hoje. Eu tenho esse poder. Eu levanto daqui agora, vou lá na Eletrônica, nas Edificações, em qualquer curso. Falo com um colega lá, ele faz para mim um negócio. Independente dele estar a fim ou não, quando eu chegar lá e conversar com ele olho no olho, pela amorosidade que eu tenho com ele, não tem como dizer não. Eu não tenho um cargo de chefia, mas eu tenho um cargo que influencia os outros, entendeu? E esse é o maior sentimento de poder (M1).

Os professores, ao expressarem suas percepções sobre a contribuição de seu trabalho, apontaram para os sentidos de trabalho para a sociedade, com retorno significativo na realização de objetivos sociais maiores do que eles próprios para o bem-estar da comunidade. Outras pesquisas também citaram a contribuição social como um elemento importante para que o trabalho tenha sentido (Moreira, 2011; Carvalho; Dourado, 2022). A percepção de que seu trabalho contribui para a sociedade é descrita por Tolfo e Piccinini (2007) como integrante dos sentidos organizacionais do trabalho e gera no trabalhador o sentimento de prazer e de relevância social. O professor M2 destaca sentir orgulho de ter contribuído como professor na formação técnica de seus alunos: “[...] eu acho que uma das grandes satisfações é ter sido professor e ter ajudado realmente de alguma forma àquelas pessoas que procuraram o Parobé para sua formação pedagógica. Eu acho que de alguma forma eu, pequeno, mas consegui contribuir para ela” (M2).

M1 almeja, antes de sair da ativa, poder transmitir suas experiências para dar seguimento ao trabalho que realiza e que considera imprescindível. Expressou o desejo de sair do trabalho com a consciência tranquila, sabendo que deixou alguém preparado para continuar seu legado. Isso mostra uma preocupação genuína com a continuidade do seu trabalho e a responsabilidade de deixar um impacto positivo e duradouro na organização, ainda que não esteja mais lá: “Eu queria fazer uma transição bacana, que era passar o que eu sei, ensinar como é que funciona e sair daqui com a consciência leve, e deixar alguém aqui” (M1).

Outro ponto positivo destacado pelos professores é o sentimento de segurança trazido pelo trabalho, especialmente relacionado à questão financeira e à remuneração. De acordo com

Morin (2008), uma das características principais que conferem sentido ao trabalho é a garantia de segurança financeira e a capacidade de exercer com autonomia o próprio trabalho.

Tais percepções são consistentes com as observações de outras pesquisas (Krawulski *et al.*, 2017; Souza, 2017). Souza (2017) destaca a insegurança financeira como uma preocupação central para profissionais como corretores de imóveis, e que se aplica de maneira semelhante aos professores. A autora destaca que as principais preocupações dos corretores de imóveis referem-se à necessidade de sobrevivência e ao receio de que, com a saída do trabalho, o valor da aposentadoria seja insuficiente para satisfazer as condições materiais de subsistência. Essas percepções mostraram-se nítidas nas entrevistas com os professores.

Entrevistadora: Por que continuas trabalhando mesmo após aposentado do magistério?

Entrevistado: É uma condição, é uma questão financeira, né, que efetivamente o cargo de professor, a aposentadoria de professor, o salário efetivamente não permite uma vida, vamos dizer, digna, né, então preciso sim continuar trabalhando (M2).

Ao mesmo tempo que o trabalho como fonte de segurança financeira é percebido como um ponto positivo, também é considerado um ponto negativo. Os baixos salários da categoria geram inquietações quanto ao futuro dos professores, algo claramente manifestado nas entrevistas. A insegurança financeira foi apontada como uma das principais razões para que muitos continuem trabalhando. O entrevistado M3, por ter a renda complementada em outro trabalho, abordou com uma certa resignação os vencimentos menores do magistério. “Só entrei para o Estado. O Estado não paga tudo aquilo, mas...” (M3).

Já o professor M2 relatou já ter sentido uma inquietação, por conta de perceber que o salário do magistério era insuficiente para atender às suas necessidades básicas de sobrevivência com dignidade: “Aqui, eu sempre trago a remuneração. Mas, daqui a pouco, eu ia começar [numa] inquietude, como já aconteceu. De certa forma, uma angústia, um...” (M2).

Além das inquietações por conta dos vencimentos financeiros, o desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal também apareceu como motivo de preocupação dos entrevistados, sendo um dos aspectos negativos apontados pelos professores em relação à sua percepção do trabalho. A rotina escolar, aliada aos compromissos familiares e pessoais, cria um conflito constante, especialmente para o professor M1. A centralidade do trabalho em sua vida faz com que as atividades escolares sejam frequentemente realizadas fora do horário de expediente, prolongando sua permanência na escola e acentuando a dificuldade de manter um equilíbrio saudável entre suas responsabilidades profissionais e pessoais.

Então, as 60 horas para mim foi uma coisa que encarei com naturalidade, apesar de ser terrível. Eu, às vezes, venho aqui fora da hora porque eu me lembro que tem um problema para resolver aqui. [...] É comum eu ficar até uma hora, fechadinho aqui [na sala], despachando coisas que, durante o horário de atendimento, eu não consigo (M1).

Além disso, a profissão de professor demanda uma série de atividades extras, como planejamento de aulas, correção de avaliações e atendimento a pais e alunos, que muitas vezes não conseguem ser concluídas dentro do horário regular de trabalho. Como resultado, essas tarefas acabam extrapolando o tempo e o espaço de trabalho e invadindo o tempo pessoal e doméstico, tornando ainda mais difícil o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Esse desequilíbrio fez com que o professor M2 percebesse que a sobrecarga de tarefas da atividade docente comprometia não apenas a vida privada, mas também deixava lacunas, tanto em sua rotina de trabalho como professor quanto em seu trabalho como técnico. Para conseguir manter um equilíbrio satisfatório, optou por se aposentar como professor e manter as atividades laborativas na estatal, onde é técnico, com retorno financeiro maior. Mesmo aposentado, mantém contato com os colegas e alunos da escola, de maneira afetiva, sempre que possível.

A minha decisão de parar efetivamente se deu muito pelo fato de que eu estava com uma carga de trabalho não apenas no magistério, obviamente, mas com outras atividades. Então a minha carga de trabalho geral estava efetivamente me tomando muito tempo, na questão de trabalho efetivo, enquanto técnico e trabalho efetivo como professor (M2).

Eu acho que, assim, efetivamente o Parobé, e o próprio curso onde eu lecionei durante esses anos todos, têm uma integração muito significativa entre professores e alunos. Realmente eu posso dizer que ali é, para mim, uma segunda família. Eu ainda mantenho contato com os colegas, não tão frequente, mas mantenho. Alunos e ex-alunos ainda me procuram, têm o meu celular e, enfim, ainda me procuram (M2).

5.3 TRABALHO COMO FONTE DE RECONHECIMENTO

Conforme descrito acima, a maior parte das perspectivas sobre o trabalho foi diferente entre homens e mulheres. Entretanto, uma das perspectivas positivas foi comum para ambos os gêneros: o reconhecimento. Para os homens, a falta de reconhecimento é vista como um ponto negativo na sua percepção sobre o trabalho. Assim, decidi dedicar um subcapítulo específico para o tema.

Quando se fala em reconhecimento, uma das principais referências é a teoria da psicodinâmica do trabalho. Segundo Christophe Dejours (1997; 2012; 2017), psiquiatra e psicanalista francês, a psicodinâmica do trabalho estuda as relações entre o trabalho, a subjetividade e a saúde mental dos trabalhadores. Dejours desenvolveu essa abordagem para

entender como o trabalho afeta a vida psíquica dos indivíduos e como eles lidam com as demandas e pressões do ambiente laboral. Essa teoria explora a relação subjetiva com o trabalho, buscando compreender não apenas o sofrimento e as patologias mentais associadas, mas também as condições em que o trabalho pode ser fonte de prazer e contribuir para a construção da saúde.

Tanto as mulheres docentes quanto os homens mencionaram que o reconhecimento no trabalho contribui para um sentimento de realização e valorização pessoal. O reconhecimento por parte de colegas, alunos e da instituição é um fator motivador importante. Assim como nos resultados desta pesquisa, também a literatura recente consultada enfatiza a importância do reconhecimento no trabalho de professores. De acordo com Carvalho e Dourado (2022), o reconhecimento obtido no ambiente de trabalho e na realização das tarefas é uma fonte de prazer e um elemento que dá sentido ao trabalho (Carvalho; Dourado, 2022; Krawulski *et al.*, 2017). Além disso, constitui-se como uma necessidade (Ribeiro *et al.*, 2019), uma forma de retribuição simbólica que os professores recebem em troca de suas contribuições, tanto para o trabalho quanto para o desenvolvimento dos seus alunos.

Em sua Dissertação de Mestrado, sobre os sentidos do trabalho para pessoas adultas que atuam como corretores de imóveis, a pesquisadora Janair Machado de Souza (2017) identificou que o reconhecimento é um aspecto importante para que o trabalho tenha sentido. Os elementos dos sentidos do trabalho apontados pela autora parecem muito similares aos identificados na vivência dos professores em processo de envelhecimento e aposentadoria, assim como a satisfação pessoal e a remuneração.

Para a professora F2, de 87 anos, o reconhecimento tem uma importância bastante significativa. Na sua fala, constantemente trouxe exemplos de situações envolvendo o reconhecimento recebido de alunos, pela dedicação e empenho aplicado em seu trabalho.

Com aqueles alunos lá a gente teve momentos muito intensos. Eu me lembro que eu estava um dia trabalhando com uma turma e aí chegou um rapaz, que era da Mecânica. Ele já estava formado e ele chegou na porta da sala de aula e pediu para conversar comigo, e eu cheguei lá. Aí foi a gritaria. O que ele queria era me agradecer, mas ele queria agradecer na frente dos outros. [...] Pra mim foi uma gratificação muito grande que... Ele tinha feito um teste na Carris [que agora até já nem tem mais] e tinha passado com elogios, assim, pelos psicólogos que estavam lá e perguntaram para ele como é que ele estava dentro das técnicas que apresentaram para ele e se desembarçou tanto e ele disse que tinha aprendido no Parobé, com a professora de Gestão do Trabalho. Ele disse: 'é isso que eu venho dizer, para vocês aproveitarem essas aulas, porque elas abrem portas pra gente'. Isto também foi muito satisfatório (F2).

O reconhecimento é uma contrapartida importante no trabalho, pois compensa de certa forma o esforço empreendido pelo indivíduo. As pessoas estão à espera do reconhecimento do

outro (Souza, 2017), que “é uma reivindicação em geral indissociável do comprometimento subjetivo na tarefa” (Dejours, 2012, p. 367). Sem o reconhecimento social e financeiro, o trabalho pode aparecer de forma negativa, o que, para os entrevistados M2 e M3, pode causar sofrimento.

Entrevistado: É, me deixa feliz. Isso! Me traz esse retorno do reconhecimento que eu não saberia administrar quando eu sair. Eu vou ter que sair, um dia. Vou ter que sair em breve, daqui um ano. Mas eu ainda estou ‘e-la-bo-ran-do’ mentalmente o meu emocional para entender, na verdade, tudo isso que envolve. Porque a pessoa, com 35 anos de trabalho, já contribuiu bastante, né?

Entrevistadora: Sim.

Entrevistado: Às vezes, um aluno vem aqui, para saber informação [sobre estágio]. Nem é o dia deles procurar, mas às vezes eles procuram. [Ele orienta] ‘tu tem que fazer isso’. Aí eles vão naquele caminho e dá tudo certo. Daí eles vêm aqui e agradecem, porque dá certo. E por que dá certo? Porque eu conheço o caminho! Ao longo dos anos, os colegas têm reconhecido isso. Eu sou uma pessoa que não estudou, mas eu leio muito, conheço bastante questões legais. [...] E isso fez eu virar um pouco referência (M1).

De acordo com Morin, Tonelli e Pliopas (2007), o reconhecimento, junto com o apoio social e o sentimento de pertencimento ao grupo, referem-se aos sentidos interacionais do trabalho e influenciam no significado que o trabalho possui para os indivíduos. Tolfo e Piccinini (2007) também destacam o reconhecimento e a valorização como elementos que dão sentido ao trabalho, na dimensão relacional. Isso significa que a falta dele contribui para um sentimento de frustração e desvalorização, influenciando negativamente a motivação e a satisfação profissional. É o que acontece no caso dos professores homens, que consideram a falta de reconhecimento um ponto negativo na sua percepção do trabalho docente que desempenham.

A análise das falas dos entrevistados revela que a falta de reconhecimento no trabalho inclui também a baixa remuneração, que afeta suas percepções e inclusive suas decisões profissionais. M1 expressou a falta de apoio e reconhecimento no ambiente de trabalho. Ele mencionou a grande responsabilidade que carrega sozinho, sem suporte adequado para compartilhar decisões e resoluções. Esse sentimento de isolamento e falta de valorização por parte da instituição gera uma sensação de sobrecarga e frustração.

Entrevistado: Eu tenho um espaço que eu fui gostando, só que eu não me dei conta que é uma responsabilidade muito grande nas minhas costas.

Entrevistadora: E tu sente o peso dessa responsabilidade?

Entrevistado: Sinto...

Entrevistadora: E que peso é esse?

Entrevistado: Esse peso é a ideia de que eu queria compartilhar um pouco dessas resoluções com outras pessoas. E a escola não dá bola para isso. Não bota ninguém aqui para partilhar (M1).

Nessa mesma linha, M2 ressaltou a falta de apoio, recursos e abertura para a implementação de suas ideias e a melhoria do ensino técnico. Ele disse acreditar que sua experiência profissional e de vida poderia contribuir mais significativamente para a educação, mas sente que a instituição não valoriza ou facilita essa contribuição. A ausência de reconhecimento e a frustração com o sistema educacional o levaram a optar pela transição para outra profissão técnica e pela aposentadoria como docente. Não via mais sentido em continuar na educação.

Tenho outras alternativas? Sim. Poderia contribuir mais? Sim. Porém, não existe, no meu ponto de vista, uma abertura, uma facilitação para que o ensino técnico seja efetivamente aquilo que se tem de sala de aula, quadro e giz... Porque acredito que, ao longo de todo esse tempo, a minha experiência de vida e a minha experiência profissional ainda possa contribuir mais na realização do meu trabalho. [...] E, como eu não vislumbrava por parte da Secretaria de Educação alguma coisa que pudesse ser feito, que pudesse ser agregado sobre o meu ponto de vista [sobre] a formação dos alunos, eu resolvi então partir para aposentadoria (M2).

Além do retorno simbólico e da valorização, a baixa remuneração também é vista como um elemento constitutivo do reconhecimento conferido aos indivíduos pelo seu trabalho. M2 destacou a insuficiência da remuneração ao cargo de professor e da aposentadoria, o que não permite uma vida digna. A necessidade de continuar trabalhando após a aposentadoria, devido à baixa remuneração, é um fator de estresse adicional. A falta de reconhecimento se agrava com a baixa remuneração, criando um cenário de desvalorização profissional.

O trabalho permite que muitos indivíduos desenvolvam sua identidade e fortaleçam sua saúde mental. Em contrapartida, os desempregados, ou mesmo aqueles que são privados de contribuir para a instituição, sociedade e cultura, não recebem as gratificações do reconhecimento, essenciais para a autoestima e o amor-próprio (Dejours, 2017, p. 12). Por isto, o reconhecimento desempenha um papel fundamental na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores, porque valida o esforço, a competência e a identidade profissional dos indivíduos, contribuindo para a construção da autoestima e da autoconfiança.

6 APOSENTADORIA NA PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES

Neste capítulo, serão apresentados os resultados da análise do segundo objetivo específico da pesquisa: conhecer as percepções de professoras e professores sobre aposentadoria. Diferentemente da visão sobre o trabalho, em que as mulheres tendem a ser mais otimistas e os homens mantêm um certo equilíbrio em sua percepção, a aposentadoria surge como uma perspectiva uniformemente negativa entre os docentes. Nesse aspecto, a divisão de gênero praticamente desaparece, unindo homens e mulheres em uma percepção comum de apreensão e incerteza.

O entusiasmo que algumas professoras relataram sobre seu trabalho em sala de aula se transforma em apreensão em relação ao futuro. Os professores, que apresentam um equilíbrio entre pontos positivos e negativos na percepção do trabalho, veem a transição para a aposentadoria com uma expectativa igualmente preocupante e desafiadora. Portanto, a aposentadoria é percebida com mais dúvidas do que esperança, configurando um quadro desafiador para aqueles que dedicaram suas vidas ao trabalho na educação. Por isso, ao contrário da exposição anterior, neste capítulo não será feita a distinção entre os gêneros.

Assim como nas percepções sobre o trabalho, as entrevistas também revelaram percepções sobre a aposentadoria tanto positivas quanto negativas. Estas foram inicialmente categorizadas em quatro áreas principais: adoecimento, inatividade, perda de laços sociais e perda de identidade. A visão positiva encontrada foi a de liberdade, comum a ambos os gêneros, embora mais fortemente percebida entre os homens. No entanto, ao aprofundar a análise, propõe-se que esses elementos sejam discutidos conjuntamente sob duas categorias principais: 1) aspectos subjetivos; e 2) aspectos sociais.

Quando se fala em aposentadoria, emerge uma visão predominante, como algo que se contrapõe ao trabalho e se associa ao envelhecimento. As falas dos entrevistados deixaram nítido que “envelhecer” é uma das principais preocupações subjacentes às suas percepções sobre o ato de se aposentar. Mesmo aqueles que já estão formalmente aposentados, mas continuam trabalhando, percebem que, ao parar completamente, serão acometidos pela doença e pela inatividade. Assim, entre os aspectos subjetivos, o medo de adoecer e de ficar sem atividade regular se destaca na percepção dos entrevistados.

Para a participante F3, o trabalho é visto em oposição à aposentadoria, que ela percebe como uma fase de inatividade, associada ao envelhecimento precoce, à fragilidade e à doença. Ao decidir continuar trabalhando, busca manter-se ativa, tanto física quanto psicologicamente. Ela teme o envelhecimento e enxerga o trabalho como uma proteção contra esse processo

inevitável. Tal comportamento reflete uma tentativa de resistir ao estigma negativo associado à aposentadoria e ao envelhecimento, sublinhando a importância que o trabalho representa para ela, na manutenção da saúde e do bem-estar físico e psicológico.

Ai, se eu não estivesse trabalhando, eu acho que seria bem ruim, acho que eu teria inclusive a saúde com mais comprometimento. Enfim... Mas eu não me vejo em casa, assim cuidando das coisas da casa, só aposentada. Acho que, se isso acontecer assim, se eu não tiver uma outra coisa que me chame pra rua, eu acho que vou adoecer. Até porque eu vi muitos exemplos de pessoas que se aposentaram e morreram. Adoeceram, ficaram começando a ver e a ter doenças, algumas até talvez de fundo psicológico, por não ter mais aquela coisa de ter de sair (F3).

Assim como a fala da professora F3, os demais entrevistados revelaram uma visão predominantemente negativa da aposentadoria, marcada por sentimentos de tristeza, desilusão e a necessidade de continuar ativo para evitar os efeitos adversos da inatividade. O sentimento de pesar aparece na fala de F2, que expressa uma profunda tristeza e descontentamento com a vida após a aposentadoria: “Olha, eu até estou muito, como é que vou te dizer, muito triste, porque eu não estou vivendo, eu estou sobrevivendo” (F2).

Para ela, essa fase não trouxe a sensação de liberdade, mas sim um sentimento de falta de sentido, indicando uma ausência de propósito que tem impactado negativamente no seu bem-estar emocional e na sua satisfação perante a vida. Essa perspectiva reflete a percepção de que a aposentadoria trouxe a ela uma existência menos significativa, reforçando a visão de que o trabalho é central na construção de sua identidade e propósito.

O participante M3 fez uma reflexão crítica sobre a aposentadoria, destacando a desilusão com a expectativa de que seria um período idílico. Ele observou que alguns colegas morreram ou adoeceram após parar de trabalhar. “Cinco anos depois – a minha percepção: ‘fulano morreu, fulano está doente e fulano está em atividade [outra]’. Isso me causou [a impressão de que] a aposentadoria não é o Éden, não é o céu que todo mundo, que eles diziam e parecia que era...” (M3).

Isso sugere que ele vê a aposentadoria como um período de declínio, contradizendo a ideia de que seria uma fase de descanso e satisfação. Essa visão está alinhada à percepção de que a aposentadoria pode levar ao declínio físico e mental, em vez de proporcionar o descanso merecido.

Já o professor M2 demonstrou uma postura mais proativa em relação à aposentadoria, enfatizando a importância de manter-se ativo. Ele reconheceu a necessidade de continuar desenvolvendo atividades, sejam elas profissionais ou não, enquanto sua saúde e idade permitirem. “Não me enxergo totalmente parado, alguma atividade, seja lá o que for, dentro da

área profissional ou não, eu vou, sim, continuar desenvolvendo, enquanto a saúde e a idade permitirem” (M2).

Tal visão sugere que ele considera a atividade contínua como uma forma de combater os efeitos negativos da aposentadoria, como a inatividade e a perda de propósito. Sua fala reflete um entendimento de que a manutenção da saúde e do bem-estar está ligada à capacidade de permanecer engajado em atividades significativas.

A entrevistada F1 expressou uma visão complexa e ambivalente sobre a aposentadoria. Embora deseje se aposentar, ela teme a perspectiva de não saber como preencher o tempo livre, o que revela um medo profundo de inatividade e perda de propósito: “O que eu vou fazer? Eu sei que faz falta ter uma atividade, porque eu trabalho 60 horas por semana... De repente para tudo, eu saí, e agora?” (F1). Nessa fala, F1 expõe seu temor ao imaginar uma transição brusca, de uma rotina intensa de 60 horas de trabalho por semana para um estado de inatividade. Ela reconhece a importância de ter uma atividade regular, sugerindo que o trabalho não é apenas uma ocupação, mas uma parte integral de sua identidade e bem-estar. A abrupta interrupção dessa rotina provoca ansiedade sobre como ocupar o tempo e manter-se produtiva.

Entrevistadora: E se tu não trabalhasse e ficasse só aposentada, sem trabalhar, como é que tu acha que se sentiria?

Entrevistada: Não, aí precisa fazer alguma coisa. No primeiro tempo, acho que a vida é boa, né? Mas depois aí, amanhã, eu vou fazer o quê? Aí depois de amanhã eu vou fazer o quê? Tu precisa ter alguma coisa para fazer, precisa ter um compromisso, vamos dizer assim (F1).

Ao mesmo tempo que inicialmente admite que a aposentadoria pode parecer atraente, a professora F1 antevê um futuro de tédio e falta de direção sem um compromisso regular. Ela enfatiza a necessidade de ter “alguma coisa para fazer” e “um compromisso”, indicando que a ausência de uma estrutura diária e de atividades significativas seria insustentável para ela a longo prazo.

Com relação aos aspectos sociais observados, os entrevistados revelaram uma preocupação importante com a perda de laços sociais, a redução do espaço social de atuação e o consequente isolamento que a aposentadoria pode trazer. Cada um expressou de maneira distinta as inquietações, angústias e desconfortos relacionados à transição para uma vida sem a estrutura social fornecida pelo trabalho.

A participante F3 busca manter-se ativa, tanto profissionalmente quanto intelectualmente, movida pelo medo do isolamento social. Sua decisão de continuar trabalhando, após a aposentadoria parcial, foi uma estratégia para preservar suas relações sociais e manter a mente ativa. Ela considera o trabalho uma rede de suporte social, essencial

para evitar a solidão e preservar a saúde mental. Para ela, a aposentadoria não representa um período de descanso, mas uma ameaça à interação social, ao estabelecimento de vínculos e à manutenção da cognição devido à redução do estímulo intelectual.

A professora F3 mencionou que se aposentou muito jovem, ainda com força de trabalho, possibilidades e perspectivas. Ela disse acreditar que, se tivesse se aposentado em tempo integral e permanecido em casa, teria enfrentado um envelhecimento precoce e adoecido. Essa visão pode estar relacionada à experiência com seu pai. Observando as limitações e dependências dele, associa o envelhecimento a um processo negativo e pesado, que dificulta a convivência e o cuidado diário: “Eu me vi me aposentando muito nova e com muita força de trabalho ainda, com muitas possibilidades e perspectivas. E eu vi que, se eu me aposentasse e ficasse no meu lar, eu ia ter um envelhecimento precoce, ia adoecer muito e não ia fazer bem pra mim” (F3).

Nesse contexto, ela apresenta uma atitude de resistência ao envelhecimento, tanto o seu próprio quanto o de seu pai, e vê o trabalho como um refúgio que a mantém ativa e afastada dessa rotina desgastante. Sua fala destacou o temor do envelhecimento precoce e da doença, associando a aposentadoria a um estado de inatividade, que pode precipitar esses problemas. Portanto, o trabalho é visto como uma proteção contra a deterioração física e mental, proporcionando continuidade de propósito e engajamento.

Da mesma forma, a participante F2, que já não trabalha mais, também expressou uma visão bastante negativa da aposentadoria, associando-a ao isolamento e à preparação para a morte. A mudança para uma nova cidade, a falta de mobilidade e a ausência de uma rede social contribuíram para seu sentimento de isolamento. Ao afirmar que já iniciou a distribuição de seus bens, como lembranças, F2 sugeriu uma resignação à sua condição atual, quase como uma preparação para o fim da vida. Essa percepção sublinha a importância dos laços sociais e do ambiente familiar no bem-estar dos aposentados e como a falta desses elementos pode levar a uma profunda sensação de solidão e desamparo.

Com a pouca mobilidade que eu tenho e vim morar numa cidade muito estranha. É, não tenho amigos aqui, nada de vida e de trabalho, nada, eu estou isolada. Eu agora tô até já distribuindo meus bens, tô mandando pra Santa Rosa tudo o que foi meu, de Natal, pra uma amiga que adora Natal. Tô mandando pra ela, pra guardar de lembrança minha (F2).

O relato da experiência de F2 confirma a percepção de F3. Enquanto F3 continua trabalhando para evitar o isolamento e o declínio mental, a realidade vivenciada por F2, que está aposentada e sem atividades, valida os medos de F3. Ambas compartilham uma visão

negativa da aposentadoria, mas as diferentes abordagens para lidar com essa fase da vida resultam em experiências distintas.

Adicionalmente, o professor M2 trouxe uma posição crítica sobre a preparação para a aposentadoria, ao apontar que a sociedade, em geral, não fornece as ferramentas ou o suporte necessário para que os indivíduos lidem com a transição do trabalho para a aposentadoria. Ele destacou a falta de preparação e a ausência de uma visão clara sobre essa etapa da vida, sugerindo que essa transição é subestimada e negligenciada, o que contribui para o desconforto e a ansiedade relacionados à perda de laços sociais e ao isolamento. M2 indicou que essa falta de preparação leva a sentimentos de incerteza e insegurança: “Mas é uma etapa que a gente não é preparado, não se pensa, não se é preparado, não se tem essa visão” (M2).

A análise conjunta das visões de F3, F2 e M2 revela que, apesar das diferentes abordagens para lidar com a aposentadoria, há um consenso sobre os desafios e as dificuldades enfrentadas nesse período. A continuidade do trabalho, a importância dos laços sociais e a necessidade de uma preparação adequada emergem como temas centrais para uma transição mais saudável e equilibrada para a aposentadoria.

As falas dos entrevistados evidenciam que a aposentadoria é amplamente percebida como um período desolador, marcado pelo isolamento e pela perda de relações sociais significativas. F3 procura evitar esses efeitos, continuando a trabalhar e a estudar, enquanto F2 já se sente isolada e prepara-se para a morte, expondo um extremo negativo da aposentadoria. M2, por sua vez, critica a falta de preparação e suporte para essa transição, apontando uma lacuna significativa na maneira como a aposentadoria é abordada em nossa sociedade.

6.1 O MEDO DE ENVELHECER: DECREPITUDE E INATIVIDADE

Imaginemos uma sala de aula vazia, onde as vozes que antes ecoavam com vigor e entusiasmo agora são substituídas pelo silêncio e pela ausência. Para muitos professores, a aposentadoria não representa apenas o fim de uma carreira, mas o início de uma jornada repleta de incertezas e medos. O quadro verde, outrora repleto de anotações e interações, torna-se o símbolo de um futuro percebido como vazio, sombrio e desprovido de propósito.

Nesse cenário, o trabalho se configura não apenas como uma ocupação, mas como um pilar fundamental da identidade e do bem-estar. Para esses educadores, a aposentadoria surge envolta em uma visão negativa, associada à decrepitude e à inatividade, conceitos que se entrelaçam com o medo do adoecimento e da irrelevância. É como se, ao deixar as salas de aula, eles também deixassem para trás uma parte vital de si mesmos.

A relação quase automática entre aposentadoria e velhice não é mera coincidência. Segundo Debert (2020), essa associação é fruto de transformações históricas e sociais que acompanham o desenvolvimento do capitalismo, vinculando a saída do trabalho produtivo à última etapa da vida. Nesse contexto, a aposentadoria deixa de ser um merecido descanso e passa a ser encarada como um prelúdio de isolamento e perda de valor social.

Na sociedade capitalista industrial, a aposentadoria representou e ainda representa um ritual de passagem importante na biografia do indivíduo, de uma vida mais ativa para uma vida com menos atividade. Porém, a modernidade possibilitou a dissociação entre aposentadoria e velhice, em consequência do avanço do trabalho assalariado entre diferentes segmentos sociais (Debert, 2020).

A aposentadoria é uma questão complexa, que envolve uma diversidade de fatores. Entre eles, reconhecer-se diante do processo de envelhecimento e da finitude. Esse é um tema de abordagem incômoda para significativo número de pessoas. De acordo com Fontoura, Doll e Oliveira (2015), enfrentar o próprio envelhecimento pode ser angustiante, pois significa ter a consciência de que o fim da sua vida está chegando. Para Norbert Elias (2001), essa angústia se deve ao fato de a condição da velhice ser vista, no mundo ocidental, como um desvio social. Por isso, é assunto que se evita abordar, numa conspiração do silêncio, como alertou Simone de Beauvoir (2018), autora para a qual a velhice é relegada a dois extremos: virtude extrema ou abjeção, situando-se fora da humanidade.

Tal ostracismo é tão profundo que as próprias pessoas recusam reconhecer a velhice em si mesmas. Cinquenta anos depois, a conclusão de Beauvoir permanece atual. A velhice ou a possibilidade dela é negada, escondida, e há uma fuga constante dessa realidade, como se fosse uma sentença de morte. O trabalho, por sua vez, é um espaço onde a velhice pode ser neutralizada por outros aspectos, como a identidade profissional. Na aposentadoria, a inatividade e a doença são vistas como inevitáveis consequências da improdutividade, formando um horizonte ameaçador, do qual é preciso escapar ou, ao menos, adiar. Como afirma Haddad (2016, p. 102), “Que resta aos homens pós-aposentadoria? A inoperância, isto é, a improdutividade, segundo o saber especializado é a causa mortis, o trabalho é a vida”.

A imagem negativa do envelhecimento se manifesta como um medo de decrepitude física e cognitiva, associando a aposentadoria ao início da velhice e empurrando o indivíduo para um ostracismo social. Nesse contexto, o trabalho se torna a última fronteira de resistência contra esse processo de marginalização. Enquanto estão empregados, os indivíduos ainda sentem que possuem um papel ativo e relevante na sociedade. A perda dessa identidade laboral

acarreta não apenas a ausência de atividades diárias, mas também a dissolução dos laços sociais que conferem sentido e valor à vida.

Portanto, discutir a aposentadoria, a partir da imagem negativa do envelhecimento como decrepitude, é fundamental para entender a profunda ansiedade que acompanha essa transição. O trabalho, visto como um lugar de resistência contra a irrelevância social, é mais do que um meio de subsistência; é uma fonte de identidade e valor pessoal. Abordar essas preocupações pode ajudar a formular estratégias para enfrentar o medo do envelhecimento e valorizar a contribuição contínua dos indivíduos, independentemente de sua idade. A sociedade precisa reavaliar o valor do indivíduo além da capacidade produtiva, reconhecendo a importância do engajamento social e do bem-estar mental na aposentadoria.

6.2 APOSENTADORIA: O MARCO DE DESENGAJAMENTO

A aposentadoria, talvez uma das mudanças mais significativas na vida adulta, atua como um gatilho poderoso para esse desengajamento. Ela marca o início de uma nova fase, em que a perda do papel profissional pode levar a uma sensação de desvalorização e exclusão social. As interações, que antes eram frequentes e significativas, começam a rarear, e os espaços sociais, outrora vibrantes, tornam-se limitados e silenciosos. A personalidade, que estava envolvida com encontros e desafios, passa a se voltar mais para dentro, buscando adaptar-se à nova realidade que se apresenta. Esse processo de desengajamento, inevitável e muitas vezes temido, é um delicado equilíbrio entre a perda e a adaptação, entre o passado vibrante e um futuro incerto.

A teoria do desengajamento, formulada por Cumming e Henry (1961), no livro *Growing Old*, trata do processo de afastamento gradual dos indivíduos mais velhos das interações sociais, promovido pelas mudanças no seu sistema social. Segundo essa teoria, o envelhecimento inevitavelmente conduz à retirada gradual dos idosos dos círculos sociais ativos durante a meia-idade. Esse afastamento é um processo mútuo, iniciado tanto pelo indivíduo quanto pela sociedade, e é caracterizado por quatro aspectos principais: a) redução dos papéis sociais; b) diminuição das interações sociais; c) encolhimento dos espaços sociais; e d) mudança na personalidade.

De acordo com a teoria, a redução dos papéis sociais é esperada no envelhecimento, especialmente como uma consequência da perda de trabalho e da diminuição das relações com parentes, resultando em um encolhimento significativo dos papéis sociais desempenhados pelos idosos. Esse fenômeno é acompanhado por uma retração das interações sociais, quando há uma queda no número, na frequência e no propósito das interações sociais dos indivíduos mais

velhos, limitando ainda mais suas oportunidades de engajamento social. Além disso, ocorre um encolhimento dos espaços sociais, ou seja, os ambientes nos quais os idosos interagem se tornam mais restritos, reduzindo também o seu envolvimento com outros indivíduos. Por fim, observa-se uma mudança na personalidade dos idosos, que tendem a focar mais em si mesmos. Esta alteração é motivada pelo próprio processo de envelhecimento, refletindo uma adaptação às novas circunstâncias de vida.

Nesse sentido, é possível perceber que a perspectiva negativa da aposentadoria, apresentada pelos participantes, reflete um medo subjacente de desengajamento e descarte. Simone de Beauvoir (2018), em sua reflexão sobre a velhice, argumenta que a sociedade capitalista enxerga os indivíduos apenas enquanto são produtivos, relegando-os ao esquecimento assim que perdem essa capacidade. A aposentadoria, nesse contexto, torna-se um momento de crise existencial, em que o indivíduo se depara com a percepção de que, fora do mercado de trabalho, seu valor social diminui. Essa percepção é ilustrada pela fala de um participante que teme “voltar a ser ninguém”: “O meu mote é sentir falta deste contato pessoal, entendeu? Então, eu vou sair daqui, eu vou ter que me desapegar de toda essa influência e esse poder que eu tenho e do nada eu vou voltar a ser ninguém, digamos assim” (M1).

O medo de ser desengajado está vinculado à improdutividade e resume a percepção predominante entre os professores sobre a aposentadoria. Beauvoir (2018) alerta que uma economia baseada no lucro subordina toda a civilização, porquanto o “material humano” só interessa enquanto é produtivo. Após isso, é-se descartado. Assim, a incerteza sobre a aposentadoria revela um medo da velhice, que é, na verdade, o medo de ser excluído da sociedade, relegado a um lugar “fora” do jogo social.

O participante M1, mesmo com os critérios necessários para aposentadoria, continua trabalhando. Ele planeja resistir até que a instituição o obrigue a aposentar-se, demonstrando como o processo de desengajamento prevalece conforme a posição da sociedade, independentemente da vontade individual. Ele expressa claramente sua resistência: “Eu vou ter que sair, um dia. Vou ter que sair em breve, daqui um ano. Mas eu ainda estou elaborando mentalmente o meu emocional para entender, na verdade, tudo isso que envolve” (M1).

Embora a saída do trabalho tenha um peso importante e traga impactos psicossociais para ambos os gêneros, ela é sentida de forma mais significativa pelos homens. De acordo com Dejours (2017), a perda do emprego representa a perda de reconhecimento e das condições de realização pessoal no campo social e profissional. Isso pode causar problemas psicossociais, pois o trabalho está associado à potência do homem.

Além disso, o autor (Dejours, 2017) destaca que o trabalho possui um valor difícil de ser substituído na vida dos indivíduos, especialmente em termos de benefícios para a saúde mental e física. As alternativas disponíveis para aqueles com tempo livre, como empregos temporários e precários ou o desemprego, não proporcionam as mesmas vantagens. A falta de trabalho regular e remunerado coloca os indivíduos em maior vulnerabilidade, podendo levar a problemas de saúde mental, como depressão e ansiedade, e a problemas físicos devido à falta de uma rotina estruturada. Assim, a privação de um emprego estável pode resultar em maior precariedade e deterioração da saúde geral.

O trabalho está longe de ser trocado por investimentos substitutivos. Aqueles que dispõem de tempo liberado têm, essencialmente, empregos temporários e precários, ou estão desempregados, e nada evidencia que tirem disso vantagens substanciais em relação à luta pela saúde. Ao invés disso, parece que a escassez ou a privação de atividade e emprego remunerados os coloca em situação de maior precariedade em relação à saúde (Dejours, 2017, p. 20).

A visão compartilhada entre os entrevistados destacou que o trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas uma fonte importante de vínculos sociais e sentido. A falta de preparação e suporte para a aposentadoria pode agravar os sentimentos de isolamento e desamparo. Portanto, é essencial repensar a forma como a sociedade apoia os indivíduos nessa transição, promovendo uma preparação mais robusta e soluções que mantenham os aposentados socialmente engajados e mentalmente ativos.

Essas perspectivas apontam para a necessidade de se combater a imagem negativa do envelhecimento e valorizar-se a importância de manter-se engajado em atividades significativas, com suporte adequado para uma transição saudável à aposentadoria. A análise dos dados revela que a aposentadoria é frequentemente vista como um período angustiante, caracterizado pelo isolamento e perda de relações sociais. Assim, a continuidade do trabalho, a manutenção dos laços sociais e uma preparação adequada emergem como temas centrais para se discutir e promover uma aposentadoria mais equilibrada, que busque preservar a saúde mental e o bem-estar dos indivíduos.

7 EXPECTATIVAS E DESAFIOS NA TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA DOS PROFESSORES

O tempo, implacável, me escapa entre os dedos,
 Leva consigo meus dias, minhas certezas,
 E eu, que tanto vivi, agora temo
 O que resta, o que serei quando não mais for (Ricardo
 Gondim, 2007).

A transição para a aposentadoria, para muitos professores e professoras, é como contemplar a chegada do outono após uma longa e vibrante primavera. Como descreve o poema *O Tempo que Foge*, de Ricardo Gondim, há uma sensação palpável de que o tempo está se esvaindo, tal qual a areia de uma ampulheta. O tempo leva consigo não apenas os anos, mas também a vitalidade, a identidade e as conexões que definiram a existência até aqui. A expectativa de um futuro curto, onde há mais história para trás do que possibilidades à frente, intensifica o medo do desconhecido, da velhice que se aproxima e da inevitável morte que espreita. O receio de ser desengajado, de se tornar irrelevante em um mundo que continua a girar, reforça o sentimento de perda de si mesmo, à medida que a identidade construída ao longo de décadas vai se dissipando.

Neste capítulo, serão apresentados os resultados relativos ao terceiro objetivo específico desta pesquisa: analisar as expectativas e os desafios enfrentados pelos professores na fase de transição para aposentadoria. Ao responder esse objetivo, buscou-se explorar essas ansiedades e expectativas e revelar as angústias e os desafios enfrentados por esses educadores ao se depararem com a transição para a aposentadoria e o que ela significa em termos de continuidade de vida, propósito e pertencimento.

7.1 PRESERVANDO A ATIVIDADE E A IDENTIDADE NA APOSENTADORIA

No capítulo anterior, foi apresentada a perspectiva dos professores e professoras sobre a aposentadoria e ficou nítida a existência de uma visão predominantemente negativa, que independe do gênero dos professores. Esses aspectos negativos estão relacionados principalmente ao medo do envelhecimento e a todas as perdas decorrentes dele: a perda da saúde, da atividade, dos vínculos sociais e da identidade. Dessa forma, a aposentadoria é encarada menos como uma nova fase e mais como um momento de perdas, envolvida pelo sentimento de medo do envelhecimento e apreensão sobre o futuro.

Diante desse cenário, é perceptível que, apesar do medo e da ansiedade em relação à aposentadoria, muitos professores e professoras desenvolvem expectativas para enfrentar essa transição de maneira a minimizar os impactos das perdas associadas a essa fase. Uma das principais expectativas identificadas é a manutenção da atividade, que está profundamente ligada à preservação da identidade pessoal e profissional das professoras e professores. A análise revelou várias categorias de expectativas relacionadas a essa transição, como a continuidade no trabalho, a busca por um equilíbrio entre atividade e tempo livre, a necessidade de evitar o tempo ocioso, a manutenção de uma rotina de atividades significativas, o sentimento de utilidade e a preservação da identidade profissional.

Essas categorias foram agrupadas, resultando em três principais expectativas que os professores e professoras têm em relação à aposentadoria: 1) a continuidade profissional e a manutenção da identidade; 2) o engajamento em atividades significativas; e 3) o equilíbrio na gestão do tempo. Essas expectativas revelam, por um lado, o desejo de manter uma identidade forte e ativa, mas, por outro, destacam o desafio de evitar a perda dessa identidade após a aposentadoria. Assim, a preservação da identidade é, ao mesmo tempo, uma expectativa e também um desafio. Em razão dessa dupla função, a manutenção da identidade será tratada neste subcapítulo.

7.1.1 Continuidade profissional e manutenção da identidade

A continuidade profissional e a manutenção da identidade abrangem o desejo de muitos professores de manterem algum nível de engajamento profissional após a aposentadoria formal. A continuidade no trabalho, seja através de atividades formais, consultoria, ou outros meios, é vista como essencial para preservar a identidade profissional construída ao longo dos anos. Essa continuidade ajuda a sustentar o sentido de propósito e a relevância pessoal, mitigando a sensação de perda que pode acompanhar a aposentadoria.

A perspectiva de continuar trabalhando e preservar a identidade foi um aspecto comum a todos os participantes. Na verdade, essa expectativa já é uma realidade para muitos, pois mais da metade dos entrevistados já estão aposentados em uma matrícula, mas continuam ativos em outras; ou estão aposentados como professores, mas mantêm algum tipo de vínculo empregatício. Essa situação não se aplica a duas participantes: uma professora que ainda não se aposentou, e outra que, apesar de ter continuado a trabalhar por muito tempo após a aposentadoria, hoje não tem mais condições devido à idade avançada e à mudança de estado, que enfraqueceu seus vínculos profissionais.

Com a intenção de continuar trabalhando após a aposentadoria, a professora F1 planeja reduzir sua carga horária para um contrato de 20 horas. Isso demonstra a sua busca por continuidade na atividade profissional, permitindo uma transição gradual e menos abrupta para a aposentadoria.

Eu tenho quatro anos para decidir. Talvez, muito talvez, para eu não parar totalmente, e também aqui, né [faz um gesto com a mão, sinalizando dinheiro], eu vou continuar só com um contrato de 20 horas. E daí, na verdade, eu vou dar três aulas por semana. E aí não é aquela coisa estressante (F1).

Da mesma forma, F3 também apostou na continuidade profissional, após a aposentadoria, com a intenção de permanecer intelectualmente ativa. Ela expressa uma forte resistência à ideia de interromper seu aprendizado e suas atividades cognitivas, demonstrando que, para ela, o ato de aprender está profundamente ligado ao seu senso de identidade.

[...] e então eu acho que isso é uma atividade cerebral que eu não quero deixar de fazer, eu não quero deixar de aprender, eu sempre disse que, quando eu fosse, que na vida toda a gente já fica aprendendo sempre e que a gente só pode parar de aprender quando vai morrer, e eu não quero isso pra mim. Eu acho que eu ainda tenho muita coisa para aprender, desde..., hoje em dia os campos de conhecimento cada vez se misturando mais, né? Enfim, não me vejo aposentada, né (F3).

A fala de F3 evidencia que ela não se imagina completamente “aposentada”, pois isso implicaria uma ruptura no seu processo de aprendizado e no envolvimento com o conhecimento – algo que ela considera central para sua vida e realização pessoal. Assim, o trabalho docente é visto como sinônimo de vida, e a aposentadoria a afastaria dessa vida e a aproximaria da morte. Continuar trabalhando é uma maneira de ficar longe da morte e perto da vida.

Carvalho e Dourado (2022) sugerem em seu estudo que a aposentadoria é vista como uma ruptura significativa na vida de um indivíduo, marcando o término de vínculos estabelecidos, tanto no âmbito profissional quanto pessoal. Esse momento de transição é retratado como um “fim” – o final da carreira e da vida ativa – o que provoca um sentimento de sofrimento. Ao decidirem continuar trabalhando, os entrevistados buscam manter a integridade de sua identidade e assim minimizar o impacto emocional dessa mudança, que está associado também à percepção da velhice, vista como um estágio de perdas e dificuldades.

Tal percepção corrobora uma visão presente na literatura, que associa a aposentadoria à perda de uma identidade profundamente vinculada à vida profissional (Ribeiro *et al.*, 2019; Krawulski *et al.*, 2017; Sobral; Francisco, 2019; Iório, 2017; Shlomo; Oplatka, 2020). Para muitos, aposentar-se significa perder um papel central na construção da própria subjetividade. Nesse contexto, a literatura mostra que a decisão de continuar trabalhando, mesmo sem

remuneração, é impulsionada pela necessidade de reconhecimento e pela busca de reafirmação desse papel social, juntamente com o retorno simbólico que ele proporciona.

A expectativa de manutenção da identidade se coloca como um elemento sensível e ambivalente na aposentadoria: ao mesmo tempo que há o desejo de continuar sendo quem se é, há também um profundo receio de que a aposentadoria possa resultar no apagamento dessa identidade, construída ao longo da vida profissional. De certa forma, isso é uma possibilidade, como no caso da professora F2. Ela lutou enquanto pôde para manter sua identidade como educadora, mesmo após a aposentadoria, buscando novas oportunidades para ensinar e formar professores. A ruptura dessa continuidade com o tempo, principalmente devido a problemas de saúde e mudança de local de residência, contribuiu para a erosão dessa identidade, trazendo a ela um sentimento de desconexão e desamparo.

Este vínculo estreito, entre identidade e trabalho, expresso na experiência dos entrevistados, ilustra a centralidade do trabalho na definição do “eu”. Mesmo diante das teses sobre o fim de sua centralidade (Gorz, 2003; Antunes, 2009), o trabalho permanece como referência primordial, tanto na dimensão econômica quanto na cultural, psicológica e simbólica. Para Dejours (1992), é pela via do trabalho que os indivíduos constroem sua identidade e subjetividade, pois ele proporciona o prazer de desempenhar uma função social. A busca por reconhecimento de sua singularidade pelos outros, por meio de suas contribuições no trabalho, é uma forma de retribuição simbólica, que ajuda os indivíduos a reforçarem e sustentarem sua identidade.

Por isso, os entrevistados desta pesquisa demonstraram enfrentar dificuldades em se reconhecer fora da atividade produtiva, sentindo-se inúteis, improdutivos, insatisfeitos e desvalorizados. A decisão de continuar trabalhando, portanto, emerge como uma tentativa de preservar o senso de valor pessoal e evitar os impactos emocionais negativos dessa transição. A continuidade da carreira docente torna-se, assim, uma preocupação central, permitindo a manutenção da identidade, que se consolida como um efeito direto dessa permanência na atividade profissional.

7.1.2 Engajamento em atividades significativas

O engajamento em atividades significativas reflete a expectativa que os professores apresentam, de permanecerem ativos através de atividades que tragam satisfação pessoal e social, como *hobbies*, voluntariado ou novos projetos. Manter-se útil é central para evitar a sensação de irrelevância, e essas atividades ajudam a sustentar um senso de propósito e bem-

estar durante a aposentadoria. A fala da entrevistada F1 revelou seu desejo de se engajar em atividades significativas, que tragam satisfação pessoal e um senso de continuidade em sua vida.

Ah, sim. Eu quero pegar a Duda [cachorrinha] e passear [risos]. Porque eu sei que meu pai não é eterno, daqui a pouco ele não está mais aí. Não tenho marido, não tenho filhos. Tenho um cidadão aí [namorado], que a gente sai, a gente passeia, mas cada um no seu canto. Então, eu quero aproveitar o que eu puder fazer (F1).

Ao mencionar o passeio com a cachorrinha e a vontade de aproveitar ao máximo o presente, ela destaca a importância de encontrar significado nas pequenas ações cotidianas. Além disso, busca dedicar mais tempo às relações pessoais e familiares, que anteriormente recebiam menos atenção devido às demandas do trabalho. Seu foco é viver de forma independente, priorizando atividades que promovam seu bem-estar, enquanto procura manter-se ativa e conectada, enfrentando com equilíbrio as mudanças e desafios desta fase da vida.

O professor M3 migrou para a área da Educação, depois de se aposentar como engenheiro na área das Comunicações. Na ocasião, a empresa para a qual trabalhava tinha um programa de preparação para a aposentadoria. Assim que se aposentou, buscou desenvolver atividades que tivessem significado para ele. Ele conta que foi convidado para trabalhar em Curitiba, dirigindo um centro de meditação por dois anos. O que inicialmente parecia um projeto interessante, começou a perder o sentido, pois tornou-se um compromisso de trabalho talvez mais desgastante do que aquele do qual ele havia se aposentado.

Entrevistado: Ao me aposentar, fui convidado para trabalhar em Curitiba. Na verdade, eu fui dirigir o centro de meditação [...] Trabalhei dois anos lá [...] E eu estava pronto para aquilo. E as sincronicidades... Eu estava me aposentando e pude ter dito, sim. Mas não me serviu, no sentido, assim, trabalhar dentro daquilo a questão que eu professava [...] Ia lá participar das meditações, num período e tal, né. O local é lindíssimo, no meio da Mata Atlântica. Era um Hotel quatro estrelas. Eu dirigia tudo isso. Mas aí, como trabalhador, eu não tinha horário. Eu era o chefe, tinha que estar presente no fim de semana. E a minha pressão, eu vivia...

Entrevistadora: Uma carga horária bem mais intensa, até [mais] do que na empresa.

Entrevistado: E sem ganhar [salário] de acordo. Esse foi, assim, o ponto que eu peguei, ‘olha, eu cumpri meu papel, tinha uma missão aqui’. Acho que deu para entender isso. Eu vinha com um certo preparo para algumas coisas, e conseguir desenvolver e colocar em prática. Pude treinar um pouquinho quem ia me substituir. Pedi demissão e voltei [risos] (M3).

Isso demonstra que ele buscou a continuidade através do engajamento em atividades significativas e estruturadas, que ocupou o espaço aberto na esfera profissional. Na sequência, ele se envolveu noutro projeto, de uma organização não-governamental (ONG) de biodança, mas a experiência trouxe desafios relacionados à falta de remuneração, além de custos pessoais. Essa situação levou-o a refletir sobre a natureza do trabalho voluntário *versus* trabalho

remunerado, reconhecendo que, ao investir muito tempo e recursos sem retorno financeiro, estava efetivamente “pagando para trabalhar”. Essa reflexão, sobre suas atividades e expectativas, destaca a necessidade de equilíbrio entre contribuição pessoal e gratificação, além de evidenciar os desafios de se engajar em projetos que não oferecem retorno financeiro ou estrutura adequada.

Todas essas experiências o levaram a retornar à faculdade para realizar o desejo de se tornar professor de Filosofia. Esse retorno o possibilitou realizar um novo projeto: a entrada na docência. Dessa forma, ele se engajou em uma atividade significativa, voltou a sentir-se útil e obteve retorno remunerado do seu trabalho.

Aí, já por 2007 por aí, entrei para o curso de Filosofia, me dediquei. Eu levava minha filha, eu fazia um curso e ela fazia outro, lá no IPA. E até que me formei. Mas aí, eu já não estava mais na ONG. E eu precisava colocar... Eu vou pegar um gancho agora, a questão de se ocupar e se sentir útil [risos]. Porque... eu não conseguia ficar em casa olhando o jornal, vendo TV! Não! Eu não sou assim! Não é da minha natureza... É uma vida inteira em atividade! Parar [por] um período foi muito bom para mim, não ter um trabalho remunerado [uma obrigação]. Então, eu pude viajar... (M3).

Além de permanecer trabalhando 20 horas na Escola Parobé, o professor M3 continua fazendo a biodança, que representa um espaço de conexão pessoal e de bem-estar emocional, essencial para sua rotina. Sua expectativa é se manter ativo e evitar o isolamento, vendo essas práticas como essenciais para uma aposentadoria saudável e significativa. Para ele, preservar sua identidade e bem-estar depende de continuar a se sentir útil e ocupado, seja através do trabalho ou de novas atividades.

O desejo de contribuir, com sua experiência e conhecimento, em uma nova área (voluntariado), mostra que M1 não abandonou os valores e a identidade que desenvolveu ao longo de sua carreira. Ao contrário, transferiu esses valores para uma nova forma de trabalho, com a qual pode prestar sua contribuição social, o que pode ser entendido como um legado, ou seja, uma contribuição que permanecerá e terá impacto para além de sua própria vida profissional.

A possibilidade que eu sonho, mas ela é mais difícil, é me oferecer de voluntário no Instituto do Câncer de Mama, para fazer uma atividade que ajude as mulheres de lá, no tratamento do câncer de mama. Ou no Instituto do Câncer Infantil, ajudar a cuidar das crianças. É um caminho para mim, que é retribuir para a sociedade tudo aquilo que a sociedade me deu, que o colégio me deu, que a minha vida profissional me deu (M1).

Este movimento de transição, de uma carreira remunerada para o voluntariado, ilustra a continuidade na identidade profissional de M1, que se mantém como alguém que contribui significativamente para a comunidade e busca promover um impacto social positivo.

7.1.3 Equilíbrio e gestão do tempo

A aposentadoria oferece uma nova perspectiva sobre a gestão do tempo, que enseja a possibilidade de estabelecer um equilíbrio saudável entre atividades e tempo livre, com o objetivo de evitar ociosidade excessiva. Os entrevistados mostraram uma preocupação em preencher o tempo de forma enriquecedora, evitando o ócio e garantindo que o tempo livre seja aproveitado de maneira produtiva e satisfatória.

Esta busca, de um equilíbrio na gestão do tempo dedicado a atividades significativas e no próprio estabelecimento de uma rotina, é uma questão que faz bastante sentido, especialmente em uma sociedade capitalista, onde o tempo é frequentemente controlado pelo trabalho. Com a aposentadoria, surge a liberdade de administrar o tempo de forma mais flexível, sem as imposições do trabalho, permitindo maior envolvimento em atividades de lazer, cuidado familiar e realização de desejos pessoais (Souza; Almeida, 2024). Estudos indicam que, apesar das perdas associadas à aposentadoria, a disponibilidade de tempo é vista como uma oportunidade para vivenciar prazeres e atividades que foram adiados durante a vida laboral, especialmente diante do esgotamento causado pelo trabalho intenso (Machado; Lucas, 2017; Sobral; Francisco, 2019).

No entanto, é comum que a pessoa prestes a se aposentar enfrente dúvidas sobre como preencher o tempo livre. F1, ao mencionar a necessidade de ter “alguma coisa para fazer”, enfatizou a importância de manter-se ocupada para evitar o tédio e a sensação de falta de propósito. Esse tempo livre precisa ser gerido de maneira a garantir uma sensação de continuidade, e não de ruptura. Ao estruturar o preenchimento do seu tempo livre com atividades regulares e compromissos, F1 busca preservar uma sensação de normalidade e estabilidade.

Entrevistadora: Um compromisso para fazer todos os dias?

Entrevistada: Não todos os dias. Não, não, não, não, não! É de vez em quando, três vezes por semana [risos] (F1).

Quando planeja trabalhar apenas alguns dias por semana, F1 busca equilibrar sua rotina entre a atividade e o tempo livre. Ao reduzir o tempo dedicado ao trabalho, ela pareceu

encontrar uma alternativa que facilita a adaptação ao processo de aposentadoria, garantindo que a transição seja suave e que ela continue a se sentir útil e produtiva. A intenção de manter um equilíbrio na rotina reflete a importância do trabalho como eixo central da vida, algo destacado nas percepções das mulheres sobre o tema. A risada, ao mencionar sobre trabalhar três vezes por semana, sugere que ela vê essa frequência como um compromisso viável.

Esta preocupação, em manter uma rotina equilibrada, onde o trabalho continua a ter um papel central, revela um medo subjacente do tempo ocioso que a aposentadoria pode trazer. O professor M1, aposentado em 40 horas e que continua trabalhando 20 horas por semana, assim como F1, buscou no trabalho um compromisso manejável para preservar a sensação de continuidade. No entanto, ao refletir sobre a possibilidade de se aposentar também nessa matrícula, expressou uma inquietação sobre como preencherá o tempo livre, após parar de trabalhar totalmente: “Mas a minha expectativa é assim: o que eu farei com este tempo ocioso? É que eu terei bastante tempo ocioso, então o que eu farei?” (M1).

A preocupação com o tempo ocioso indica que M1 valoriza a organização e a ocupação que o trabalho proporciona. Esta continuidade, de uma rotina estruturada, sugere que há o desejo de obter um equilíbrio entre o trabalho e o tempo livre, mesmo após a aposentadoria. A necessidade dos professores, de se manterem ocupados e produtivos, sugere o desejo de preservar um estilo de vida ativo e envolvido, como o que tinham na meia-idade. Assim, mesmo que em horário reduzido, para evitar a sobrecarga que vivenciaram durante a vida produtiva, o trabalho continua a desempenhar um papel importante para assegurar a rotina e uma sensação de continuidade na vida. Isso permite que o tempo livre seja expandido, possibilitando maior lazer e envolvimento em outras atividades significativas, além do trabalho.

A necessidade, de ter posse de tempo livre, permite redirecionar o foco do trabalho para atividades que promovam a qualidade de vida e bem-estar. A fala de M1 evidencia que a aposentadoria parcial pode trazer um equilíbrio importante entre atividades e tempo livre.

Entrevistadora: Mas essa aposentadoria para ti. Essa liberação de tempo, o que tu...

Entrevistado: Ah, eu ganhei muito em qualidade de vida. Foi aí que eu comecei a cuidar mais de mim. Comecei a promover o autocuidado, que se chama. Porque eu entrei num grupo.

Entrevistadora: Com que idade que tu te aposentou, que tu parou de trabalhar essas outras 40 horas?

Entrevistado: 2011. Que idade eu tinha em 2011... Cinquenta e poucos... 58! Ah, eu comecei a priorizar agora, a partir dos 58, eu comecei a priorizar mais a minha saúde. Até porque os meus filhos já não dependiam muito de mim. Dependiam um pouquinho. Eu tinha só um filho que morava comigo e dependia um pouquinho de mim (M1).

Ao se aposentar, ele relatou um ganho significativo em qualidade de vida, atribuindo isso à liberação de tempo, que o permitiu priorizar o cuidado com a saúde, aspecto que antes

ficava em segundo plano devido às demandas de trabalho e familiares. M3 adotou uma estratégia semelhante após a aposentadoria, agora trabalhando apenas pela manhã: “Hoje eu faço 20. Estou aposentado. É a minha carga horária... eu quero fazer outras coisas” (M3).

Essa abordagem reflete a busca de uma continuidade com adaptação, equilibrando seu desejo de se manter ativo com a necessidade de tempo livre para outras atividades. Vê-se, assim, a importância de um equilíbrio saudável entre trabalho e tempo livre na aposentadoria.

7.2 ESTABILIDADE FINANCEIRA E FALTA DE PLANEJAMENTO

A transição para a aposentadoria apresenta desafios significativos. Muitos profissionais, ao se aposentarem, enfrentam preocupações bastante comuns, principalmente no que se refere à expectativa de uma redução da renda e do padrão de vida sustentado na meia idade. De fato, na maioria dos casos essa situação se efetiva na realidade: as pessoas que dependem unicamente da renda da Previdência Social apresentam um percentual de perda no seu rendimento, o que é esperado (França; Soares, 2009). Com os professores, não é diferente. O rendimento salarial no período de atividade plena já é baixo, o que obriga a maioria deles a trabalhar em três turnos (60 horas por semana) para sustentar um padrão de vida médio.

Assim, os principais desafios na transição, apontados pelos professores e professoras, estão especialmente relacionados à preocupação com a estabilidade financeira e a falta de preparo para aposentadoria. A maioria dos entrevistados decidiu continuar trabalhando em regime de meio período como estratégia para evitar a queda brusca de renda e para garantir a segurança financeira. Além disso, a falta de preparação para vivenciar essa nova fase da vida é apontada como causa de ansiedade e incerteza, dificultando a adaptação ao tempo livre que a aposentadoria oferece.

F1 revelou preocupações significativas com a redução da renda ao se aposentar, indicando que a continuidade de um trabalho em meio período é também uma estratégia para manter a estabilidade financeira. Isso reflete a importância de se manter um padrão de vida consistente, minimizando as incertezas econômicas da aposentadoria. A motivação principal para continuar trabalhando, segundo F1, é financeira, o que reforça a busca por continuidade na sua capacidade de sustento e na manutenção de sua qualidade de vida.

Entrevistadora: Mas tu continuaria trabalhando não pelos alunos?

Entrevistada: Só por aqui [faz novamente um gesto com a mão, que sinaliza dinheiro].

Entrevistadora: Só pelo dinheiro?

Entrevistada: Porque eu sei que o salário vai baixar muito (F1).

O desafio de buscar um equilíbrio financeiro acaba por ser uma consequência da falta de programas que preparem os profissionais de um modo geral para a aposentadoria, que está na base da insegurança apresentada pelos entrevistados, que enfrentam às cegas esse processo de transição, buscando por si próprios alguns caminhos. O modo mais comumente escolhido, por eles, acaba sendo permanecer na mesma atividade. Esse desafio está profundamente vinculado à necessidade de garantir uma base financeira segura e preservar a identidade construída ao longo da vida, tornando a transição para essa nova fase ainda mais complexa.

A fala do entrevistado M1 revelou uma preocupação significativa com a transição para a aposentadoria, destacando a ausência de um plano concreto para essa fase da vida. Quando perguntado sobre suas expectativas ou planos para o período pós-trabalho, o entrevistado admitiu que não possui uma estratégia definida, o que lhe gera apreensão.

Entrevistadora: E como é que tu te vê, assim, sem trabalho, na aposentadoria mesmo? Como é que tu enxergas? Tu tem alguma expectativa, tem algum plano?

Entrevistado: Não. É isso que me preocupa. Eu não tenho um plano.

Essa resposta sugere que a falta de planejamento e a incerteza sobre como preencher o tempo sem o trabalho pode ser uma fonte de ansiedade, reforçando a ideia de que a aposentadoria, para muitos, é um momento de transição incerto e desafiador, especialmente quando não há clareza sobre como ocupar esse novo espaço de tempo e identidade.

A ausência de programas eficazes de preparação para a aposentadoria evidencia uma lacuna na sociedade, haja vista que o preparo para essa fase é frequentemente negligenciado, deixando muitos profissionais inseguros e despreparados para enfrentar os desafios dessa transição. A Recomendação 162, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 1980, trata especificamente da transição da vida ativa para a aposentadoria e aborda o tema da preparação para a aposentadoria. Ela enfatiza a importância de se apoiar os trabalhadores que estão próximos da aposentadoria, garantindo que essa transição seja feita de maneira suave e digna. Os principais pontos da recomendação englobam a preparação para a aposentadoria, segurança de renda, continuidade e flexibilidade no trabalho e promoção de atividades pós-aposentadoria. A recomendação dirigida aos governos e empresas enfatiza a necessidade de se oferecerem programas de educação (inclusive financeira) e aconselhamento, que preparem os trabalhadores mais velhos para planejar a transição para essa fase. Além disso, incentiva a criação de condições de trabalho mais flexíveis, como jornada reduzida e meio período, permitindo a diminuição gradual do tempo dirigido ao trabalho, antes da aposentadoria completa.

É esperado que a transição para a aposentadoria possa causar uma certa ansiedade, já que marca a passagem para uma nova fase do ciclo vital, em que o estilo de vida ativo e engajado dá lugar a uma rotina com menos atividades e um espaço social reduzido. No entanto, sem um planejamento adequado, esse processo pode gerar uma série de conflitos (França; Soares, 2009), além de angústias, desorientação e sofrimento. Nesse sentido, os programas de preparação para a aposentadoria (PPA) podem facilitar essa transição, garantindo um processo tranquilo e promovendo o bem-estar dos futuros aposentados (França; Vaughan, 2008; França; Soares, 2009).

França e Soares (2009) destacam que o PPA ajuda os trabalhadores a refletirem sobre aspectos positivos e negativos da aposentadoria, de maneira a adotarem práticas de vida saudáveis e a reconstruírem seus projetos de vida a curto, médio e longo prazos. Elas também acreditam que o bem-estar dos aposentados traz benefícios para toda a sociedade, reduzindo doenças e economizando recursos nos serviços de saúde. Ademais, as autoras apontam que a implementação de PPA nas organizações agrega valor ao produto e melhora o clima organizacional.

Na presente pesquisa, um dos professores entrevistados (M3) frequentou um PPA numa empresa privada, antes de se tornar professor. Ele reconheceu que o processo de preparação o auxiliou a pensar e planejar a aposentadoria, tanto no engajamento em atividades significativas quanto na parte financeira. O programa contava com uma previdência privada, o que possibilitou uma relativa tranquilidade quanto à segurança financeira e manutenção do seu padrão de vida. Além disso, ele conseguiu planejar e executar vários planos, como dirigir um centro espiritual, fazer trabalho voluntário numa ONG, cursar uma graduação em Filosofia e, por fim, tornar-se professor. Todos esses planos eram sonhos que foram realizados, graças à possibilidade que teve de se preparar de maneira estruturada, psicológica, emocional e financeiramente.

Para o restante dos entrevistados, o retorno ao trabalho tornou-se uma medida paliativa, diante da incerteza e desconforto gerados pelo desconhecido. A falta de um planejamento estruturado, que garanta uma noção de continuidade de vida, segurança financeira e pensar em atividades significativas, que preencham esse tempo livre, direciona os professores e professoras a permanecer num caminho mais familiar. Isso expõe uma falha em nossa sociedade, que não valoriza o preparo para a aposentadoria, tratando-a como um tema secundário na esfera produtiva. Por essa razão, muitos profissionais, ao atravessarem essa fase, sentem-se descartados, como se tivessem perdido seu valor ao serem vistos como recursos improdutivos.

Assim, conforme França e Soares (2009) apontam, a aposentadoria deve ser uma escolha livre, mas um planejamento cuidadoso é fundamental para uma transição bem-sucedida, que preserve a dignidade, a segurança financeira e a qualidade de vida. Implementar programas de preparação para a aposentadoria é um desafio necessário, capaz de promover o engajamento em novas atividades e fortalecer os laços familiares. Para as autoras, a chave para superar esses desafios está na educação ao longo da vida, que oferece aos trabalhadores a capacidade de continuar ativos no mercado ou de se retirar de maneira tranquila e segura.

7.3 A CONTINUIDADE COMO ESTRATÉGIA DE TRANSIÇÃO E ADAPTAÇÃO À APOSENTADORIA

Da perspectiva da teoria da continuidade, a decisão de continuar trabalhando pode ser considerada uma estratégia adaptativa às mudanças decorrentes do envelhecimento. Esta pesquisa revelou que trabalhar meio período é uma estratégia adaptativa na transição para a aposentadoria dos professores e professoras entrevistados. Ao decidirem permanecer trabalhando, eles buscam manter dois tipos de continuidade: a interna, que preserva a identidade, o senso de si e o propósito, bem como a externa, que mantém o círculo social e as atividades da meia-idade (Atchley, 1989).

Estudos na literatura já haviam indicado que voltar ao trabalho é uma estratégia eficaz para manter um nível de atividade semelhante ao da meia-idade, contribuindo para a preservação da identidade construída ao longo da trajetória profissional. Além disso, esse retorno promove sentimentos de segurança e reconhecimento pessoal, que estão fortemente relacionados à prática profissional (Krawulski *et al.*, 2017).

A análise das entrevistas revela que a manutenção de papéis, rotinas e conexões sociais é percebida como fundamental para garantir uma transição suave. As falas refletem com clareza a continuidade como estratégia de transição, evidenciando a importância de se manterem atividades profissionais estáveis ao enfrentar-se o período da aposentadoria. Decidir permanecer trabalhando, mesmo que em uma carga horária reduzida, proporciona uma sensação de continuidade, que traz segurança, conserva a noção de identidade e propósito, minimizando o impacto negativo das mudanças associadas a essa fase da vida.

A perspectiva de F1 para a aposentadoria demonstra uma estratégia consciente de equilíbrio entre a manutenção de um padrão de vida estável e menos estressante, do ponto de vista financeiro e de atividade, preservando sua qualidade de vida e bem-estar emocional. Ao

planejar focar seu tempo livre em atividades voluntárias, que beneficiem a comunidade, M1 busca preservar sua identidade e manter um sentido de estabilidade e propósito.

Da mesma forma, M2 busca manter uma vida ativa e engajada, valorizando tanto a estabilidade financeira quanto a contribuição contínua de sua experiência profissional. Ao refletir sobre a aposentadoria, ele mantém uma abordagem prática e adaptativa, alinhando suas atividades futuras com seus valores e identidades estabelecidos ao longo da carreira. M3 mostra a necessidade de se sentir útil e ocupado, bem como a flexibilidade em ajustar suas atividades, que são aspectos centrais no seu perfil de transição para a aposentadoria. Sua trajetória revela flexibilidade e adaptação, ao procurar se envolver em diferentes atividades, o que demonstra uma continuidade adaptativa.

Quando essas continuidades são interrompidas, podem surgir desafios que impactam a saúde mental e o bem-estar do indivíduo. O caso da professora F2, com uma transição abrupta para uma vida sem atividades significativas, exacerbada por problemas de mobilidade, mostra como a interrupção na continuidade das atividades pode impactar negativamente o bem-estar. A perda de conexões sociais, ao mudar-se para uma nova cidade, e o isolamento resultante, destacam a importância de se manterem redes sociais para um envelhecimento saudável. A dificuldade em formar novos laços sociais na nova cidade mostra o impacto negativo da falta de continuidade nas relações sociais.

Os entrevistados, em sua maioria, no entanto, procuram manter uma vida ativa e engajada, buscando atividades que proporcionem sentido e continuidade aos valores e motivações que foram importantes durante sua carreira, adaptando-se à nova fase sem romper completamente com seu passado profissional e pessoal. Esta capacidade, de se ajustar às novas circunstâncias enquanto se mantém atividades significativas, é um aspecto central da teoria da continuidade (Atchley, 1989). Ao se decidir manter padrões de comportamento e relações sociais estáveis, a noção de continuidade é essencial para uma transição bem-sucedida para a aposentadoria.

As mudanças são vistas como uma ruptura à estabilidade conquistada ao longo da biografia de cada indivíduo. A falta de um horizonte positivo, fora da esfera produtiva, ou melhor, a expectativa de um período de perdas, inatividade e afastamento do centro social, direciona os indivíduos a buscar manter e preservar suas estruturas básicas internas e externas, o que permite enfrentar algumas mudanças inevitáveis dentro de um contexto coerente e conhecido.

Por isso, França e Soares (2009) sugerem que o trabalho durante a aposentadoria seja reduzido para meio-período, uma escolha que visa criar um equilíbrio harmonioso entre o tempo

dedicado ao lazer e outras atividades, que tragam satisfação e prazer. Percebe-se, então, que, mesmo sem uma preparação formal e institucionalizada para essa transição, muitos professores estão, à sua maneira, traçando seus próprios caminhos para uma aposentadoria mais suave e menos abrupta.

Nesse sentido, embora esse processo seja profundamente pessoal, refletindo a singularidade de cada história de vida, muitas vezes vem acompanhado de sentimentos de angústia e insegurança. A busca por respostas, orientações e possibilidades, que poderiam ser encontradas em grupos de apoio com colegas que enfrentam desafios semelhantes, revela a importância do compartilhamento de experiências nesse momento e expõe a necessidade da criação de programas de preparação para a aposentadoria direcionados aos profissionais da docência.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta Dissertação teve como objetivo compreender a experiência no processo de transição para a aposentadoria de professoras e professores da educação técnica de nível médio da Escola Técnica Parobé. Na busca de problematizar o processo de transição desse grupo, formulou-se o problema de pesquisa da seguinte forma: como é percebido e vivenciado o processo de transição para a aposentadoria de professores da educação técnica de nível médio da Escola Parobé?

Para melhor responder a essas questões, foi realizada uma pesquisa com abordagem qualitativa, na qual foram entrevistados seis professores ativos e inativos (três mulheres e três homens), com mais de 60 anos de idade, da Escola Técnica Parobé, localizada em Porto Alegre/RS. A partir do objetivo geral, estabeleceram-se três objetivos específicos: 1) conhecer as percepções de professoras e professores sobre o trabalho; 2) conhecer as percepções de professoras e professores sobre aposentadoria; e 3) analisar as expectativas e os desafios enfrentados pelos professores na fase de transição para a aposentadoria. Os dados produzidos foram tratados e interpretados com auxílio da análise de conteúdo (Bardin, 2011).

Assim, foi iniciada a análise e interpretação dos dados para responder ao primeiro objetivo específico, que mostrou uma clara oposição entre trabalho e aposentadoria, com algumas diferenças observadas entre homens e mulheres. Para as mulheres, o trabalho é percebido de maneira positiva, como eixo estruturante na organização da vida, fonte de satisfação e das relações sociais mais frequentes, o que demonstra a centralidade do trabalho em suas vidas. Já, para os homens, as percepções positivas se referem à segurança de se sentirem pertencentes a um grupo e terem o poder de influenciar, bem como a possibilidade da contribuição social.

O reconhecimento da importância do trabalho é uma perspectiva positiva comum aos dois gêneros, mas também apareceu para os homens no polo negativo. Com relação às percepções negativas sobre o trabalho, apenas uma das mulheres entrevistadas considerou o trabalho como fardo e sacrifício. Para os homens, os aspectos negativos giram em torno do desequilíbrio entre a vida profissional e familiar, os baixos salários e a falta de reconhecimento.

Ao responder ao segundo objetivo específico, evidenciou-se que a percepção sobre aposentadoria é comum para ambos os gêneros, sendo predominantemente negativa, desaparecendo aqui a distinção observada na percepção sobre o trabalho. Tanto na fala das professoras quanto dos professores, observou-se que a aposentadoria vem acompanhada de um medo de envelhecer, pois a percepção é que a velhice é um tempo de decrepitude, fortemente

vinculada ao adoecimento, à inatividade e à perda de laços sociais. O envelhecimento lhes causa desconforto diante da consciência da finitude e do início do período de inatividade. Reconhecer-se e enfrentar o próprio envelhecimento é angustiante e difícil.

A aposentadoria é vista como um marco do desengajamento, que precipita a perda de identidade, fortemente vinculada à vida profissional. Devido à centralidade do trabalho em suas vidas e da importância atribuída ao seu reconhecimento profissional, os professores entrevistados veem na aposentadoria o distanciamento e a perda desse papel identitário. Nesse sentido, é possível perceber que a perspectiva negativa da aposentadoria reflete um medo subjacente do desengajamento e descarte, de ser relegado a uma espécie de ostracismo social. Embora a liberdade apareça com uma percepção positiva, que possibilita vivenciar atividades de lazer e ter uma rotina mais flexível, a maioria dos participantes sente-se perdido diante desse tempo livre, sem saber muito bem o que fazer com ele.

Ao analisar a relação entre as expectativas e os desafios enfrentados pelos professores na fase de transição para a aposentadoria, propostas no terceiro objetivo, percebe-se que, apesar do medo de vivenciar essa etapa, os professores e professoras têm expectativas de preservar a atividade e a identidade nessa transição. As estratégias escolhidas são a continuidade profissional, em período reduzido, de modo a auxiliar na manutenção da identidade, o engajamento em atividades significativas, seja de lazer ou mesmo de trabalho, e a manutenção de um equilíbrio e correta gestão do tempo livre, para que seja aproveitado e vivido de maneira produtiva e prazerosa.

Os desafios apontados nesse processo se referem especialmente à estabilidade financeira e à falta de planejamento na transição. O período da aposentadoria é marcado pela queda da renda para a grande maioria dos trabalhadores. E é justamente nessa fase que alguns gastos se elevam, especialmente aqueles relacionados à saúde. Por isso, essa questão é sensível e preocupante para os entrevistados. Tal fato acaba sendo uma consequência da falta de planejamento, que impacta não somente nas questões relativas ao que fazer nesse período, mas em como sustentar o mesmo padrão de vida, com o aumento das despesas. A falta de planejamento, dessa forma, prejudica os aposentados objetivamente, no sentido material, e subjetivamente, na percepção de si e do futuro.

Dessa forma, constato que a transição para a aposentadoria, dos professores da Escola Parobé entrevistados, é percebida como o final de um ciclo e uma perda significativa de identidade e dos vínculos sociais. O processo é visto como um desengajamento social, que remete à morte, porque estar vivo é estar engajado no processo produtivo. A resistência em aceitar essa passagem se manifesta tanto em sinalizações de apreensão, medo e insegurança

quanto ao futuro, por conta da perda de vínculos afetivos e sociais construídos ao longo da trajetória de vida e de atividade, quanto na decisão de continuar trabalhando, mesmo que em meio período. Os participantes desta pesquisa têm suas características particulares sobre os sentidos e significados do trabalho em suas vidas, e a aposentadoria é percebida e relatada com bastante nitidez, como a antessala do envelhecimento, a fragilidade da saúde e proximidade da morte.

Dessa forma, a continuidade tem sido a estratégia de transição para a aposentadoria mais buscada, com esforços voltados no intuito de manter, de alguma forma, o envolvimento com suas atividades e laços, mesmo após o encerramento oficial da carreira. Esse movimento reflete uma tentativa de desafiar a imagem socialmente construída da velhice e da aposentadoria, por meio de uma transição que contorne os limites que o futuro reserva ao aposentado.

A transição da vida ativa para a inatividade é um desafio profundo, pois representa a saída de um espaço que, por muito tempo, foi central na vida do profissional. A aposentadoria não é apenas uma despedida da posição ocupada na instituição, mas também uma potencial crise de identidade, especialmente para aqueles que veem o trabalho como parte essencial de quem são. Enfrentar a sensação de se tornar, de certo modo, um “arquivo morto” ou “voltar a ser ninguém” exige preparo e reflexão.

Isso mostra a importância do trabalho para os docentes da Escola Parobé ao longo da vida. E o que isso pode sinalizar? Que para eles não existe um horizonte com significado se estiverem totalmente fora da esfera produtiva. Isso é consequência do longo processo educativo, que direcionou toda a vida para o trabalho produtivo como um lugar de força, potência, *status*, independência e valor, sob o qual as pessoas constroem e consolidam sua identidade e autoestima.

No caso dos professores da Escola Parobé, e também para outras categorias profissionais, a aposentadoria não precisa ser obrigatoriamente a exclusão do trabalho e pode ser incorporada a um novo começo, que representa a oportunidade de experimentar um trabalho temporário ou provisório, como consultorias ou atividades de voluntariado. Entretanto, faz-se mister planejar essa fase, integrando-a ao projeto de vida do indivíduo e considerando a possibilidade de continuar ativo de alguma forma. Isso efetivamente pode auxiliar na ampliação das expectativas positivas e minimizar as percepções negativas associadas à aposentadoria.

Assim, para que a transição do trabalho para a aposentadoria ocorra de maneira mais tranquila, é essencial a implementação de programas de preparação que ajudem no planejamento dessa etapa da vida. Esses programas têm o potencial de facilitar a transição,

promovendo o bem-estar dos professores e de outros profissionais aposentados, ao abordarem novas possibilidades dessa fase, com motivação e objetivos claros.

Manter sonhos e planos ativos beneficia, tanto os aposentados quanto a sociedade, ao reduzir o isolamento e a incidência de doenças relacionadas ao sentimento de inutilidade. Portanto, é necessário mobilizar esforços para questionar a percepção socialmente estabelecida sobre a velhice e a aposentadoria como sinônimos de morte, buscando uma transição que contorne os desafios do futuro e mantenha viva a conexão dos aposentados com sua identidade e propósito de vida.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994. (Coleção primeiros passos, v. 171).
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ATCHLEY, Robert C. A Continuity Theory of normal aging. **The Gerontologist**, v. 29, n. 2, p. 183-190, 1989.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BEAUVOIR, Simone de. **A velhice**. Tradução: Maria Helena Franco Martins. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2018. (Recurso eletrônico).
- CARVALHO, Diane Glacy; DOURADO, Débora Coutinho P. Permanecer na universidade: sentidos atribuídos ao trabalho por docentes aposentados. **Revista Subjetividades**, v. 22, n. 3, p. e12525-e12525, 2022.
- CUMMING, Elaine; HENRY, William E. **Growing old**: the process of disengagement. New York: Basic Books, 1961.
- DAMIANOPOULOS, Ernst. A Formal Tratament of Disengagement Theory. *In*: CUMMING, Elaine; HENRY, William E. **Growing Old**: the process of disengagement. New York: Basic Books, 1961. p. 210-218.
- DEBERT, Guita Grin. **A reinvenção da velhice**: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento. São Paulo: EDUSP, 2020.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortês - Oboré, 1992.
- DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. Tradução: Gustavo A. Ramos Mello Neto. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, jul./set. 2012.
- DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho**: casos clínicos. Tradução: Vanise Dresch. Porto Alegre - São Paulo: Dublinense, 2017.
- DUBET, François. **Le Déclin de l'institution**. Paris: Édition du Seuil, 2002.
- ELIAS, Norbert. **A solidão dos moribundos, seguido de, envelhecer e morrer**. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

FLICK, Uwe. **Introdução à Pesquisa Qualitativa**. Tradução: Joice Elias Costa. Porto Alegre: Artmed Editora, 2009.

FONTOURA, Daniele dos Santos; DOLL, Johannes; OLIVEIRA, Saulo Neves de. O Desafio de Aposentar-se no Mundo Contemporâneo. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 40, n. 1, p. 53-79, mar. 2015.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia, ciência e profissão**, Brasília, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; VAUGHAN, Graham. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, p. 207-216, jun. 2008.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GONDIM, Ricardo. Tempo que foge! In: GONDIM, Ricardo. **“Eu creio, mas tenho dúvidas: a graça de Deus e nossas frágeis certezas”**. Viçosa: Ultimato, 2007.

GORZ, André. **Metamorfoses do Trabalho**. São Paulo: Annablume, 2003.

GRAY, David E. **Pesquisa no mundo real**. Tradução: Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre: Penso, 2012.

HADDAD, Eneida Gonçalves M. **A ideologia da velhice**. São Paulo: Cortez, 2016.

IÓRIO, Angela Cristina Fortes. Aposentadoria, profissionalidade e os motivos de permanência no magistério para professores secundarista em pré-aposentadoria. **Olhar de Professor**, Ponta Grossa, v. 20, 2017.

KRAWULSKI, Edite et al. Docência voluntária na aposentadoria: transição entre o trabalho e o não trabalho. **Psicologia - Teoria e Prática**, São Paulo, v. 19, n. 1, 2017.

MACHADO, Cristiane Nervis Conrado; LUCAS, Michele Gaboardi. Aposentadoria: como professores vivenciam este momento? **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 7, n. 2, 2017.

MOREIRA, Jacqueline de Oliveira. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 16, p. 541-550, dez. 2011.

MORIN, Estelle. Os Sentidos do Trabalho. Tradução: Angelo Soares. **Revista de Administração de Empresas/FGV/EAESP**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set. 2001.

MORIN, Estelle. **Études et recherches: sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel**. Rapport. R-543. Montréal (Québec): l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), 2008. ISBN: 978-2-89631-224-5. Disponível em: <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-543.pdf>. Acesso em: 02 set. 2024.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luísa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, p. 47-56, Edição Especial, 2007.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **R162 - Recomendación sobre los trabajadores de edad**. n. 162. Genebra, 1980. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312500:NO. Acesso em: 12 set. 2024.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos *et al.* “Se você se aposentar e não continuar tendo prazer na vida, você vai se aposentar para quê?”: um estudo sobre o trabalho de docentes aposentados de uma IFES. **Trabalho (En) Cena**, Palmas, v. 4, p. 323-343, 2019.

SHLOMO, Halm; OPLATKA, Izhar. “I am still a teacher”: The place of the teaching career in the process of retirement adjustment. **Educational Studies**, v. 49, n. 2, p. 219-238, 2020.

SOBRAL, Maria Neide; FRANCISCO, Deise Juliana. O (não) lugar do aposentado na instituição: **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 57, n. 52, 28 fev. 2019.

SOUZA, Janair Machado de. **Os sentidos do trabalho e o envelhecimento**: um estudo de caso com adultos maduros que atuam como corretores de imóveis. 2017. 115 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

SOUZA, Janair Machado de; ALMEIDA, Iara Terezinha R. As perspectivas de professoras e professores sobre o processo de transição para a aposentadoria. In: DOLL, Johannes; KOHLRAUSCH, Estela (Org.). **Educação e envelhecimento**: perspectivas e tendências. Porto Alegre: Cirkula, 2024. p. 329-361. (recurso eletrônico).

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis: Vozes, 2002.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, 19(spe), p. 38-46, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>. Acesso em: 11 set. 2024.

APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista (aposentado trabalhando)

Roteiro de entrevista

Dados pessoais:

Idade:

Gênero:

Há quanto tempo você trabalha na Escola Parobé?

O que você pensa sobre aposentadoria?

Quais foram as expectativas para essa fase da vida?

Como se deu seu processo de aposentadoria? Você considera que houve algum desafio no seu trabalho/aposentadoria? Poderia me falar a respeito?

Como está vivenciando a aposentadoria? Quais percepções dessa nova etapa da vida?

Por que você continua trabalhando mesmo após a aposentadoria?

Como você se sentiria se não estivesse trabalhando?

Como você descreve o seu círculo de relações sociais? Quais são as suas relações mais significativas?

Quais são as atividades que lhe dão mais prazer? O que você faz no seu tempo livre?

APÊNDICE B – Roteiro de Entrevista (não aposentado, trabalhando)

Roteiro de entrevista

Dados pessoais:

Idade:

Gênero:

Há quanto tempo você trabalha na Escola Parobé?

O que você pensa sobre aposentadoria? Quais suas expectativas para essa fase da vida?

Você pretende continuar trabalhando mesmo após a aposentadoria? Por quê?

Como você se sentirá aposentado, sem estar trabalhando?

Como você descreve o seu círculo de relações sociais? Quais são as suas relações mais significativas?

Quais são as atividades que lhe dão mais prazer? O que você faz no seu tempo livre?

APÊNDICE C – Roteiro de Entrevista (aposentado, não trabalhando)

Roteiro de entrevista

Dados pessoais:

Idade:

Gênero:

Quanto tempo você trabalhou na Escola Parobé?

O que você pensa sobre aposentadoria? Quais foram as expectativas para essa fase da vida?

Como se deu seu processo de aposentadoria? Você considera que houve algum desafio? Poderia me falar a respeito?

Como está vivenciando a aposentadoria? Quais suas percepções dessa nova etapa da vida?

Como você se sente em não estar mais trabalhando?

Como você descreve o seu círculo de relações sociais? Quais são as suas relações mais significativas?

Quais são as atividades que lhe dão mais prazer? O que você faz no seu tempo livre?

APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARTICIPANTE

PESQUISA: AS PERCEPÇÕES DE PROFESSORES APOSENTADOS
DA EDUCAÇÃO BÁSICA SOBRE O TRABALHO E APOSENTADORIA:
o caso da Escola Técnica Estadual Parobé

COORDENAÇÃO: Johannes Doll

Prezado(a) Sr(a)

Estamos desenvolvendo uma pesquisa intitulada **AS PERCEPÇÕES DE PROFESSORES APOSENTADOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA SOBRE O TRABALHO E APOSENTADORIA: o caso da Escola Técnica Estadual Parobé**, coordenada pelo Prof. Johannes Doll. Você está sendo convidado(a) a participar deste estudo. A seguir, esclarecemos e descrevemos as condições e objetivos do estudo:

NATUREZA DA PESQUISA: Esta é uma pesquisa que tem como finalidade investigar como são as percepções sobre trabalho e aposentadoria dos professores da Escola Técnica Parobé. Este projeto foi aprovado pela Comissão de Pesquisa da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

PARTICIPANTES DA PESQUISA: Participarão desta pesquisa em torno de 6 (seis) professores, na cidade de Porto Alegre e região metropolitana.

ENVOLVIMENTO NA PESQUISA: Ao participar deste estudo você será convidado a conceder uma entrevista, que poderá ser gravada em áudio, se assim você permitir. O tempo previsto de duração será de 30 a 90 minutos, em dia e local previamente combinado com a pesquisadora responsável, conforme sua disponibilidade. Você tem a liberdade de se recusar a participar e tem a liberdade de desistir de participar a qualquer momento que decida. Sempre que você queira mais informações sobre este estudo, poderá entrar em contato com o xxxxxxxxxxxxxx, pelo fone (xx) xxxxxxxxxxxx. O participante receberá uma via do TCLE, rubricado em todas as páginas e assinado ao final por ambos, participante e pesquisador.

SOBRE A ENTREVISTA: Serão solicitadas algumas informações a respeito de sua percepção sobre os limites e desafios no processo de transição para a aposentadoria.

RISCOS: Os procedimentos utilizados obedecem aos critérios da ética na pesquisa, conforme a Resolução 466/2012 e a Resolução 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde. Os riscos que

envolvem os participantes são relativos à possibilidade da quebra da privacidade e da confidencialidade das informações prestadas.

Os dados ficarão na posse dos pesquisadores por até cinco anos. Além disso, as perguntas do questionário podem despertar algum desconforto ou constrangimento.

Se for o seu caso, sinta-se à vontade para não responder à questão ou pedir a exclusão dos dados prestados.

Como participante, você poderá desistir a qualquer momento. Para isso, basta entrar em contato com os pesquisadores. Tais riscos serão resolvidos com encaminhamentos que garantam cuidados e respeito, de acordo com a manifestação do respondente.

Caso ocorra algum problema ou dano com o(a) Sr.(a), resultante desta pesquisa, o Sr.(a) receberá todo o atendimento necessário, sem nenhum custo pessoal e pelo tempo que for necessário. Garantimos o direito à indenização diante de eventuais fatos comprovados.

CONFIDENCIALIDADE: Todas as informações coletadas nesta investigação são estritamente confidenciais. Trataremos todas as informações sem que haja identificação de particularidades de cada entrevistado. Os resultados obtidos na pesquisa serão utilizados para alcançar os objetivos do trabalho exposto acima, incluindo a possível publicação na literatura científica especializada. Caso você tenha interesse em acessar os resultados da pesquisa, envie um e-mail para: xxxxxxxx@ ou faça contato pelo telefone (xx)xxxxxxxxxx Os dados produzidos decorrentes da pesquisa devem ficar guardados digitalmente sob a responsabilidade do pesquisador principal por, no mínimo, cinco anos; após esse período, os dados serão destruídos.

BENEFÍCIOS: Ao participar desta pesquisa, você não terá nenhum benefício direto; entretanto, esperamos que futuramente os resultados deste estudo sejam usados em benefício de outras pessoas.

PAGAMENTO: Você não terá nenhum tipo de despesa para participar deste estudo, bem como não receberá nenhum tipo de pagamento por sua participação, salvo reembolso de despesas com deslocamento, que se fizerem necessárias.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para que participe desta pesquisa. Para tanto, preencha os itens que se seguem:

Desde já agradecemos a atenção e a participação. Caso queira contatar a equipe, isso poderá ser feito pelo e-mail XXXXXXXX e pelo telefone (XX)XXXXXXXXXX e ao Comitê de Ética e Pesquisa. O projeto foi avaliado pelo CEP-UFRGS, órgão colegiado, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, cuja finalidade é avaliar, emitir parecer e acompanhar os projetos de pesquisa envolvendo seres humanos, em seus aspectos éticos e metodológicos, realizados no âmbito da instituição. Meios de contato com o CEP UFRGS: Av. Paulo Gama, 110, Sala 311,

Prédio Anexo I da Reitoria - Campus Centro, Porto Alegre/RS - CEP: 90040-060. Fone: +55 51 3308 3787. E-mail: etica@propesq.ufrgs.br. Horário de Funcionamento: de segunda a sexta, das 08:00 às 12:00 e das 13:30 às 17:30h.

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, entendi os objetivos desta pesquisa, bem como a forma de participação. Eu li e compreendi este Termo de Consentimento, portanto concordo em participar.

Local e data:

(Assinatura do participante)

(Assinatura do membro da equipe que apresentar o TCLE ou o pesquisador responsável)