

PERMANECER NA UNIVERSIDADE: SENTIDOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO POR DOCENTES APOSENTADOS

Remaining at the University: Meanings Attributed to Work by Retired Professors

Permanecer en la Universidad: Sentidos Asignados al Trabajo por Docentes Jubilados

Rester à l'Université : Sens au Travail par des Professeurs Retraités

10.5020/23590777.rs.v22i3.e12525

Diane Glayce Dos Santos Carvalho

Mestre em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Servidora da Coordenação de Aposentadoria e Pensão (PROGEPE) da UFPE.

Débora Coutinho Paschoal Dourado

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Professora Associada do Programa de Pós-Graduação em Administração da UFPE. Coordenadora do grupo de pesquisa Observatório da Realidade Organizacional.

Resumo

Atualmente, é perceptível a centralidade do trabalho na vida do indivíduo, do mesmo modo que encontramos trabalhadores mais velhos nas organizações. Assim, o estudo buscou compreender os sentidos atribuídos ao trabalho pelos docentes aposentados que permanecem com atividades numa universidade pública federal, sob a luz da psicodinâmica do trabalho. O estudo foi qualitativo e com o método de histórias de vida, através de 11 entrevistas episódicas com docentes aposentados, trabalhando voluntariamente, nos programas de mestrado e doutorado, tendo como foco suas trajetórias profissionais. A análise de conteúdo temática revelou que os docentes atribuem sentido ao trabalho por apreciarem sua profissão e contribuírem para o desenvolvimento da instituição e da sociedade. As vivências de prazer residem no reconhecimento do trabalho e desenvolvimento dos alunos. O sofrimento expressa-se nas dificuldades com as condições de trabalho e os conflitos entre trabalho prescrito e real. Estratégias de defesa emergiram nos depoimentos e a maioria dos participantes relatou enfrentar as dificuldades que surgem no trabalho.

Palavras-chave: sentido do trabalho; docentes aposentados; psicodinâmica do trabalho.

Abstract

Currently, the centrality of work in individual life is noticeable, in the same way that we find older workers in organizations. Thus, the study sought to understand the meanings attributed to work by retired professors who remain active in a federal public university in light of the psychodynamics of work. The study was qualitative and with the method of life stories, through 11 episodic interviews with retired professors who work voluntarily in the master's and doctoral programs, focusing on their professional trajectories. Thematic content analysis revealed that professors attribute meaning to work because they appreciate their profession and contribute to the institution and society's development. Experiences of pleasure reside in the work recognition and development of students. Suffering is expressed in problems with working conditions and conflicts between prescribed and actual work. Defense strategies emerged in the statements, and most participants reported facing difficulties that arise at work.

Keywords: meaning of work; retired teachers; psychodynamics of work.

Resumen

Actualmente, se percibe la centralidad del trabajo en la vida del individuo, de la misma manera que encontramos trabajadores mayores en las organizaciones. Así, el estudio buscó comprender los sentidos atribuidos al trabajo por docentes jubilados que siguen con actividades en una universidad pública federal, bajo la luz de la psicodinámica del trabajo. El estudio fue cualitativo y con el método de historias de vida, por medio de 11 entrevistas episódicas con docentes jubilados, trabajando voluntariamente, en los programas de máster y doctorado, teniendo como enfoque sus trayectorias profesionales. El análisis de contenido temático reveló que los docentes atribuyen sentido al trabajo por valorar su profesión y contribuir para el desarrollo de la institución y de la sociedad. Las experiencias de placer residen en el reconocimiento del trabajo y desarrollo de los alumnos. El sufrimiento se expresa en las dificultades con las condiciones de trabajo y los conflictos entre trabajo prescrito y real. Estrategias de defensa surgieron en los testimonios y la mayoría de los participantes relató enfrentar las dificultades que surgen en el trabajo.

Palabras clave: sentido del trabajo; docentes jubilados; psicodinámica del trabajo.

Résumé

Actuellement, la centralité du travail dans la vie de l'individu est perceptible, de la même façon que l'on retrouve des travailleurs âgés dans les organisations. Ainsi, l'étude a cherché à comprendre les sens attribués au travail par les enseignants retraités qui restent avec des activités dans une université publique fédérale, à la lumière de la psychodynamique du travail. L'étude a été qualitative et avec la méthode des histoires de vie, à travers 11 entretiens épisodiques avec des enseignants retraités, en travaillant bénévolement, dans les programmes de maîtrise et de doctorat, en se concentrant sur leurs trajectoires professionnelles. L'analyse thématique du contenu a révélé que les enseignants attribuent un sens au travail parce qu'ils apprécient leur métier et contribuent au développement de l'institution et de la société. Les expériences de plaisir résident dans la reconnaissance du travail et du développement des étudiants. La souffrance s'exprime dans les difficultés avec les conditions de travail et des conflits entre le travail prescrit et le travail réel. Des stratégies de défense ont émergé dans les témoignages et la plupart des participants ont déclaré faire face aux difficultés qui surviennent au travail.

Mots-clés : sens du travail ; enseignants retraités ; psychodynamique du travail.

Percebe-se que o trabalho está envolvido na vida do indivíduo, apresentando-se como agente de grandes transformações na sociedade. Mas o trabalho nem sempre foi visto desse modo. Durante muito tempo, trabalhar representava a exclusão da cidadania, visto que essa atividade era reservada aos escravos ou aos que tinham a necessidade de sobrevivência. Já no período da Revolução Industrial, o trabalhador era estimulado a produzir com a promessa de ascensão social (Gorz, 2007). No entanto, no final do século XX, novas mudanças no mundo do trabalho ocorreram. Houve uma expansão do setor de serviços e o surgimento de novas formas de trabalho como a terceirização, o trabalho informal e os contratos temporários, levando à difusão da flexibilização no mundo organizacional (Antunes, 2008).

Assim, levando em consideração o papel dado ao trabalho, na década de 1980 os estudos envolvendo o sentido do trabalho desenvolveram-se em diversos países. Atualmente, diversas correntes abordam o sentido do trabalho, conforme enumeram Pereira e Tolfo (2016): cognitivista, sócio-histórica, construcionista social e psicodinâmica do trabalho (PDT); sendo esta última corrente a base que norteia a análise do sentido do trabalho neste estudo.

A gama de sentimentos que invade o indivíduo na ocasião do trabalho está atrelada às grandes mudanças de natureza tecnológica, cultural e social que afetaram o mundo do trabalho, tanto em organizações privadas como nas públicas. Dentre as organizações públicas, o contexto das universidades vem recebendo influências dessas práticas (Mancebo, 2007). Assim, o contexto e as mudanças das organizações privadas, movidas por desempenho, metas e resultados financeiros, também vêm atingindo as universidades em geral e, nomeadamente, as universidades públicas brasileiras. Esse movimento é denominado de gerencialismo ou empresarização do mundo (Guerreiro Ramos, 1989).

Além disso, outro elemento que precisa de reflexão é a especificidade do trabalho nas universidades e, de maneira especial, o trabalho docente. As rotinas de trabalho dos professores em universidades estão cada vez mais exigentes, pois, além das aulas, estes precisam publicar seus estudos científicos para manterem-se nos programas de pós-graduação e alavancar suas carreiras (Boas & Morin, 2016). Isso se reflete em um ambiente de trabalho precarizado e favorável à individualização e à competição.

Como pano de fundo das discussões sobre as atividades docentes e as práticas de gestão que têm orientado o trabalho nas universidades, é preciso incluir que a modernidade trouxe aspectos positivos, incluindo a longevidade, em virtude do

avanço da medicina e da tecnologia. No atual momento, o Brasil enfrenta o desafio do envelhecimento, tendo como uma de suas consequências a participação de pessoas mais velhas nas organizações.

Nas universidades públicas é comum encontrar servidores trabalhando durante muitos anos, especialmente o docente. O acúmulo de estudos e a consistente produção científica fazem com que a maturidade seja a fase de maior potencial para o desempenho da docência, tanto na área de ensino como na de pesquisa. Assim, professores de universidades federais vêm utilizando uma modalidade de trabalho para continuar atuando nas instituições, sem abdicar da opção pela aposentadoria, sendo denominado de professor voluntário.

Partindo do pressuposto de que o sentido do trabalho é um constructo complexo, com vários elementos que compõem sua essência, e que ele ocupa grande parte das reflexões dos indivíduos – entre eles os docentes, que alimentam o desejo de continuar com atividades acadêmicas, ainda que tenham se aposentado –, surgiu a seguinte questão: Qual o sentido atribuído ao trabalho pelos docentes que se aposentaram e permanecem trabalhando em uma universidade pública federal, sob a luz da psicodinâmica do trabalho?

O Sentido do Trabalho e a Psicodinâmica do Trabalho

Com o advento do capitalismo e a expansão industrial pelo mundo, o trabalho passou a ser mais planejado e controlado, sendo priorizado não mais o trabalho em si, mas a renda e o poder que podem trazer (Albornoz, 2008). Nos dias de hoje, os indivíduos buscam trabalhar não apenas para sua sobrevivência, mas como um modo de realização pessoal, *status* social e relações interpessoais (Kubo et al., 2013). Desta forma, Tolfo e Piccinini (2007) expressam que o sentido do trabalho envolve a dimensão pessoal e coletiva, em virtude de ser construído pelo sujeito a partir dos conhecimentos adquiridos com as interações sociais ao longo da sua vida, revelando o sentido do trabalho como um constructo complexo, devido a sua natureza multidimensional e dinâmica.

Gaulejac (2007) ressalta a importância do trabalho para a vida do indivíduo, sendo uma forma de se fixar como ser social e compartilhar relações que, atualmente, estão cada vez mais enfraquecidas, devido à competição entre as pessoas, levando à individualidade, fruto do sistema capitalista, e que trouxe consigo outros elementos como a terceirização e os trabalhadores informais (Antunes, 2008). A Psicodinâmica do Trabalho (PDT) desvelou aspectos relacionais entre o ser humano e o seu trabalho que, até então, permaneciam invisíveis à sociedade.

Dejours (2004, p. 28) define a PDT como “disciplina clínica que se apoia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental, é uma disciplina teórica que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito”, indicando que a teoria está intimamente vinculada com a prática. Além disso, a PDT enfatiza o coletivo sobre o individual, uma vez que o sujeito constrói sua identidade e é reconhecido através dos seus semelhantes (Sznelwar et al., 2011). As pesquisas com psicodinâmica do trabalho permitem a compreensão dos componentes envolvidos na relação do ser humano com o trabalho e originaram categorias específicas de análise, sendo elas: organização do contexto do trabalho, prazer, sofrimento e estratégias de defesa (Dejours et al., 1994).

A organização do contexto do trabalho engloba a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações sociais. A organização do trabalho abrange a partição das tarefas, o que cada trabalhador está incumbido de fazer e as posições na cadeia de comando. As condições de trabalho estão relacionadas aos elementos que compõem a infraestrutura, como condições de higiene, de limpeza, de conservação e de segurança. O terceiro item que compõe a organização do contexto do trabalho trata das relações sociais, que são compostas pelas interações com os pares e com os demais integrantes da hierarquia organizacional, como chefes e supervisores (Dejours, 1992).

O fato de conseguir concretizar uma atividade, mesmo com os obstáculos oriundos da organização do trabalho, permite ao indivíduo a sensação de transpor uma barreira e conduz ao desenvolvimento e enriquecimento da sua subjetividade (Sznelwar, 2015). Para que se conquiste o prazer no trabalho, Dejours e Gernet (2012) sintetizam que o sujeito precisa dos seguintes fatores: lidar com o conflito entre suas habilidades e o trabalho real; utilizar-se do seu intelecto para a solução e alcance dos objetivos no trabalho; e obter um reconhecimento pelo esforço despendido no trabalho.

Ao trabalhar, de acordo com Debout (2014), o indivíduo vivencia sensações como cansaço, medo e fracasso. Diante disso, é notório que o sofrimento esteja presente no trabalho, porém torna-se ainda mais evidente quando o indivíduo não consegue convertê-lo em prazer (Sznelwar et al., 2011). O sofrimento não deve ser visto apenas através do seu aspecto negativo, pois ele surge a partir do impacto entre a realidade do ambiente de trabalho e as expectativas do indivíduo, trazendo-lhe a possibilidade de acumular experiências (Sznelwar, 2015; Uchida et al., 2016). Assim, o sofrimento pode apresentar-se sob duas formas: sofrimento criativo, quando o indivíduo consegue canalizar suas dificuldades, modificando-as para obter um ganho; e o sofrimento patogênico, que se torna insuportável para o indivíduo, passando a comprometer sua saúde (Debout, 2014, Sznelwar et al., 2011).

As estratégias defensivas constituem-se como mecanismos usados pelos trabalhadores, diminuindo os riscos de sofrimento e mantendo o equilíbrio mental, influenciando seus pensamentos e ações. Assim, as estratégias defensivas podem ser individuais, inerentes às aspirações e adversidades intrínsecas de cada indivíduo, sem haver necessariamente o auxílio de outra pessoa, e podem ser construídas coletivamente, através do consenso de um grupo que partilha as mesmas dificuldades, exigindo laços de confiança entre seus integrantes (Dejours, 1992).

Especificidades do Trabalho do Professor de Universidade Federal

A carreira de docente é percebida como uma atividade honrosa, pois nela há a transmissão de conhecimento para outras pessoas, despertando o desejo de novos aprendizados, bem como possibilita aos sujeitos uma determinada autonomia na sua rotina (Freitas, 2007). Entretanto, com a invasão da lógica mercantil nas universidades, o professor parece ser conduzido a produzir pesquisas e projetos em grande escala, o chamado produtivismo, com a finalidade de manter a sua carreira e contribuir para o desempenho da universidade (Barbosa & Mendonça, 2014; Freire, 2013).

Diante disso, pode-se observar dois desdobramentos do produtivismo acadêmico para a vida do docente: um é a grande cobrança pela titulação do professor, advinda das políticas públicas, que são associadas aos atributos do capitalismo. Outro são os frutos da prática do produtivismo, que servem como recursos para que os docentes concorram a investimentos para suas pesquisas (Silva et al., 2013). Essa prática contribui para a perda da autonomia dos docentes dentro das universidades (Freire, 2013).

Pesquisas realizadas com docentes de universidades revelaram que os entrevistados se diziam “apaixonados” por seus trabalhos, ainda que possuíssem uma jornada de trabalho intensificada, de modo a não conseguirem desvincular-se das suas responsabilidades, revelando um forte envolvimento com seu ofício (Silva et al., 2013).

Aposentadoria e Trabalho Voluntário no Serviço Público

Percebe-se que o fenômeno do envelhecimento da população ocorre mundialmente. No Brasil, em menos de 30 anos, o número de pessoas com 60 anos ou mais quase triplicou, passando de 4,8% em 1991 para 12% em 2015, com a expectativa de atingir 22% da população em 2030 (Ervatti et al., 2015). Para Mossé (2015), uma população envelhecendo aponta uma nação moderna e dinâmica, que enfrenta grandes desafios, uma vez que reflete o progresso da sociedade, em termos de saúde, higiene e educação, sem esquecer as desigualdades entre grupos sociais, etnias e regiões, revelando, assim, a fraqueza e a força da sociedade.

Em meio às contradições dos aspectos positivos e negativos de envelhecer, não se pode desconsiderar um momento que acompanha a grande maioria da população que está ativa no mercado de trabalho: a aposentadoria. No Brasil, entrou em vigor em 2019 a *Emenda Constitucional nº 103*, que estabelece as novas regras para a previdência social, deixando mais exigentes os requisitos solicitados para a aposentadoria, principalmente para os servidores públicos federais. Essa categoria de trabalho, assim como as demais, mostra conflitos ao tomar a decisão de parar de trabalhar (Fernandes et al., 2016). Para os servidores públicos de Pernambuco, por exemplo, o encerramento da carreira era visto como o final da vida, quebra dos laços sociais, sentimento de inutilidade e redução dos rendimentos financeiros (Silva & Helal, 2017), o que leva grande parte dos servidores a prolongar a decisão da aposentadoria (Amorim et al., 2018). Uma boa saúde, equilíbrio financeiro, boa relação com família e amigos podem ser fatores considerados positivos na decisão de se aposentar (Zanelli, 2012) e, assim, fornecem ao aposentado alternativas de outras ocupações como viajar, cuidar de entes da família e se envolver em atividades voluntárias (Marra et al., 2013).

O trabalho voluntário é uma prática que vem crescendo no mundo, principalmente pela promoção e incentivo das Organizações das Nações Unidas (Souza & Lautert, 2008). Ademais, o voluntariado remete a uma preferência, uma opção, pois, de acordo com Assis (2017), o termo advém da palavra latina *voluntarius*, que surgiu a partir da palavra *voluntas* ou *voluntates*, que significa a capacidade de escolha ou de decisão.

Diversos motivos podem levar o indivíduo a praticar ações voluntárias, como o aprendizado adquirido e o altruísmo, aliados ao sentimento de se sentir útil ao próximo (Duarte et al., 2017). Para Ribeiro et al. (2018), as ações voluntárias dentro das universidades devem abranger tanto os estudantes quanto os servidores públicos.

Método

Este estudo relata uma pesquisa qualitativa (Merriam & Tisdell, 2016), de caráter exploratório, por admitir flexibilidade no seu planejamento e o contato com relatos de indivíduos que passaram por experiências relacionadas ao problema, e descritivo, por descrever características de determinados grupos e níveis de entendimento de opiniões, crenças, valores e atitudes (Gil, 2002).

Na busca para alcançar o objetivo, utilizou-se a estratégia de histórias de vida, pois retratam as memórias escritas do sujeito, provocadas por conversas e entrevistas (Closs & Antonello, 2012). A técnica de histórias de vida é bastante complexa, mas permite o conhecimento intrínseco de uma realidade, trazendo, assim, a possibilidade de compreensão da vivência social do indivíduo e de como ele constrói seu mundo (Barros & Lopes, 2014).

A pesquisa ocorreu em uma universidade pública federal da região Nordeste do Brasil. O modo de selecionar o grupo de sujeitos participantes foi intencional (Merriam & Tisdell, 2016), associado ao desejo de uma compreensão com maior profundidade do fenômeno. Por isso, fez-se a opção de selecionar os docentes que, além de estarem aposentados e trabalhando em programas de pós-graduação *stricto sensu* na universidade, vivenciassem o fenômeno de forma intensa, por se dedicarem a trabalhar voluntariamente, sem ter uma contrapartida financeira. Esses sujeitos configuram-se como informantes-chave, em virtude de possuírem um conhecimento vasto e acentuado (Schensul, 2004). Desta forma, o grupo de entrevistados foi formado por 11 docentes, sendo 3 homens e 8 mulheres, com idades entre 55 e 82 anos. Com o intuito de obedecer aos aspectos éticos da pesquisa, a identidade dos docentes foi preservada, usando a letra D e um número para denominá-los.

Para a coleta de dados, foi utilizada como instrumento a entrevista episódica, que está centrada em narrativas mais reduzidas, com foco em situações e episódios vivenciados pelo sujeito (Flick, 2015). Desta forma, foi elaborado um Protocolo de Entrevista Episódica, que contemplou questões que envolviam a relação da aposentadoria com o trabalho, associado ao conceito de sentido do trabalho e às categorias teóricas da psicodinâmica do trabalho. Em virtude do contexto pandêmico do ano de 2020, causado pela disseminação da doença conhecida como covid-19, e com o intuito de manter o distanciamento social, as entrevistas foram realizadas virtualmente, por videoconferência, através da plataforma *Google Meet*.

Na análise dos dados, optou-se pelo procedimento de análise temática de conteúdo (Bardin, 2011). Para realizar a análise foram seguidos os procedimentos descritos por Gomes (2015): categorização, inferência, descrição e interpretação. Após a transcrição das entrevistas, foi realizada uma leitura de cada narrativa individual e a decomposição em diversas partes. A partir deste ponto, o processo de categorização envolveu leituras e releituras das categorias até o momento de se estabelecer as categorias finais. Por fim, as categorias finais encontradas foram emparelhadas e interpretadas com base no modelo teórico do sentido do trabalho e das categorias teóricas da psicodinâmica do trabalho.

Resultados e Discussão

Para uma compreensão mais aprofundada das narrativas, a análise das entrevistas apoiou-se em duas grandes categorias: *sentido do trabalho e psicodinâmica do trabalho*.

Sentido do Trabalho: A Aposentadoria, o Individual e o Coletivo

Na análise do sentido do trabalho, levou-se em consideração três aspectos: aposentadoria, dimensão pessoal e dimensão coletiva. No primeiro aspecto, a aposentadoria, os participantes revelaram que vivenciaram diversos sentimentos contraditórios como perdas e ganhos, alegria e tristeza. Com a mudança da rotina de trabalho, havia o medo de perder as interações sociais construídas com os pares, conforme é ilustrado no depoimento de D8:

A aposentadoria, para mim, representou um dilema muito grande, um sofrimento para eu decidir se eu me aposentava ou não. Não foi uma decisão fácil. Foi uma decisão muito difícil. Me aposentar, eu sabia que eu ia ter perdas, e eu tinha medo de ter essas perdas. Quais as perdas que eu teria: de não ensinar mais na graduação, (...) de não ter um convívio com a parte grande do departamento.

Essa concepção é identificada nos estudos de Nascimento et al. (2016) e Fernandes et al. (2016), quando mencionam que os indivíduos constroem a maior parte do seu círculo social no ambiente de trabalho. Assim, sentem que a aposentadoria pode vir a enfraquecer esses vínculos. Contudo, o evento da aposentadoria também pode despertar sentimentos positivos, como a possibilidade da redução da carga de trabalho e uma rotina mais suave e flexível, conforme diz D4: “representa essa possibilidade de poder me dedicar exclusivamente ao que eu mais gosto de exercer dentro da minha profissão, continuar trabalhando e selecionar aquilo que eu mais gosto de fazer”. Desta forma, o fato de não terem um vínculo formal com a instituição dá aos docentes aposentados a oportunidade de escolherem as atividades que mais estimam fazer, proporcionando um trabalho menos desgastante e mais prazeroso (Ribeiro et al., 2019).

No segundo aspecto analisado, a dimensão pessoal, foi evidenciado que o trabalho vem ocupando um espaço central na vida do ser humano e isso foi verbalizado por grande parte dos docentes entrevistados, tal como expressa D5: “eu sou uma pessoa do trabalho, eu não consigo me ver sem trabalho. Só vou parar o meu trabalho quando eu estiver incapacitada mentalmente porque nem fisicamente eu parei”. Atualmente, o trabalho valoriza e dignifica o homem. O fato de estar inativo

leva a tempo livre, ócio, e até mesmo uma visão negativa da sociedade do capital, associando o aposentado como um ser improdutivo. Na entrevista, os professores revelam o quanto é difícil para eles desvincularem-se do trabalho que lhes acompanhou durante sua vida, deixando transparecer que a vida perderia o sentido sem ele.

Parte dos participantes revelou que o trabalho do docente está tão atrelado à sua personalidade que não é possível separá-lo das outras esferas e atividades presentes na sua vida pessoal, conforme o episódio apresentado pelo participante D11:

Eu penso em ciência à noite, eu penso em ciência tomando banho, eu penso em ciência, às vezes, até assistindo um filme. Eu apago um pouco o filme e vou pensar no problema que estamos resolvendo, na orientação e na formação dos estudantes (...) e fazer ciência. É isso que representa, para mim, o trabalho.

Marra et al. (2013), na mesma linha, afirmam que o trabalho tem forte influência na construção da identidade do sujeito. No entanto, a inserção acentuada do trabalho na vida pessoal do indivíduo pode indicar traços de intensificação da rotina laboral.

Na análise das entrevistas, com foco na dimensão coletiva do sentido do trabalho, as interações sociais se sobressaem, pois o trabalho é de grande importância para a consolidação do ser social, ajuda-o a criar relações com os demais (Gaujejac, 2007). Desse modo, os docentes relataram que o trabalho está fortemente associado às interações sociais adquiridas no ambiente laboral, conforme a participante D2 compartilha: “a gente que é docente, principalmente na medicina, passa muito tempo com eles (alunos) na preceptoria, no internato, na residência, isso cria um vínculo que é para a vida entre os formandos e os docentes”. O receio de perda dos relacionamentos, da separação do grupo com o qual convive há muito tempo é recorrente entre os professores que solicitam aposentadoria (Nascimento et al., 2016; Ribeiro et al., 2019).

Além disso, durante a análise dos relatos dos participantes da pesquisa, o sentimento de utilidade, o desejo de continuar contribuindo foi um dos mais destacados, tal como mostra o depoimento de D9:

(...) uma questão de responsabilidade com a sociedade. É uma obrigação, porque aquilo que você conseguiu adquirir, conseguiu incorporar, conseguiu elaborar, você tem obrigação de repassar para outras pessoas. Trabalho não é uma coisa que eu troque por um salário.

Grande parte dos entrevistados expressaram ter gratidão à instituição e à sociedade. Diante disso, continuam formando alunos, capacitando novos professores e produzindo conhecimento. Contudo, esse sentimento pode estar relacionado ao fato de os professores ainda não conseguirem se desligar do trabalho na instituição e, ainda, uma forma de acompanhar os projetos que iniciaram, de acordo com os achados da pesquisa de Ribeiro et al. (2019).

A Psicodinâmica do Trabalho no Contexto do Trabalho Docente

A análise das entrevistas sob as lentes da psicodinâmica do trabalho levou em consideração os seguintes constructos: organização do contexto do trabalho, vivências de prazer, vivências de sofrimento e estratégias de defesa.

Partindo da organização do contexto do trabalho, ficou evidente que essa categoria é marcada pelas percepções ambivalentes dos participantes. O primeiro ponto é a visão que os participantes têm da instituição que trabalham. De um modo geral, todos retratam uma visão positiva da universidade como organização, ilustrada pela fala de D8 ao mencionar que: “eu tenho e sempre tive muito orgulho de trabalhar, ser integrante do corpo docente (...). Enquanto organização universitária. Eu acho que é um grande esforço que os reitores fazem para o trabalho acadêmico e institucional na nossa universidade”. Por outro lado, quase metade dos docentes entrevistados relataram que a heterogeneidade é outro traço forte presente na instituição.

As disparidades relatadas referem-se, em sua maioria, à infraestrutura, condições de trabalho e recebimento de investimentos entre os programas de pós-graduação. Vivenciar essa situação traz o sentimento de que as pesquisas e os trabalhos desenvolvidos por determinados programas, principalmente os vinculados à área de Ciências Humanas, possuem menos importância que os outros. A entrevistada D2 detalha que na instituição “tem níveis de excelência e tem locais onde as dificuldades são muito grandes, nem parece que a gente está na mesma universidade se a gente entrar em determinados departamentos”. Associado a isso, os docentes afirmam que alguns programas contam com mais “privilégios” que os demais e que a universidade adota uma política desigual de distribuição de recursos.

Os docentes participantes relataram que estão envolvidos com outras atividades, além das que possuem na universidade. Isso ocorre graças ao estágio de maturidade observado na carreira dos entrevistados, própria de docentes com experiência, revelando assim uma rotina de trabalho mais independente. Se, por um lado, observou-se essa autonomia, por outro, grande parte dos docentes entrevistados expôs um desagrado com a organização do trabalho, em relação aos procedimentos administrativos e cobranças, pois de acordo com D5 “a universidade foi ficando emperrada nessa ideia de transparência,

que não transparece nada. Tinha que preencher os relatórios on-line que só prezam pela quantidade. Para mim, essas coisas institucionais têm que ser pensadas”.

Relacionado a isso, a entrevistada D9 afirma que “a produtividade é muito problemática, o nível de exigência deles (CAPES) é um absurdo. Absurdo porque é impossível de você cumprir, você tem que ter uma produção muito grande”, destacando as dificuldades dos professores com os mecanismos de avaliação do trabalho que são praticados. Vale ressaltar que a quantidade de trabalho e a cobrança por produtividade vêm aumentando cada vez mais e vêm transformando a relação dos docentes com seu trabalho, conforme comentam Lemos (2011) e Barbosa e Mendonça (2014).

Outro ponto que foi identificado como percepções contraditórias dos docentes refere-se às condições de trabalho. Do mesmo modo que retratam negativamente o ambiente físico em que trabalham e as diferenças entre as instalações e equipamentos dos programas de pós-graduação, os entrevistados entendem que a redução de verbas federais influencia negativamente a condução de seus trabalhos e, ainda, preocupam-se com o futuro da instituição frente às condições financeiras em que se encontra, tal como descreve D2:

Os alunos, para desenvolverem trabalhos, que façam gerar publicações de alto impacto, precisam de financiamento, precisam ter estrutura, estrutura de secretaria, estrutura administrativa e nisso a gente tem dificuldades, dificuldades reais. Fico preocupada como se dará nos próximos anos a continuidade do programa, visto cada vez mais as reduções dos financiamentos.

Nas relações de trabalho, os participantes descreveram um bom convívio com os demais integrantes no seu ambiente de trabalho. Para a maioria dos entrevistados, além de boas relações de trabalho, é importante cultivar laços mais estreitos de amizade com alguns dos membros do programa. Somado a isso, informaram que há um trabalho com cooperação e que nenhuma atividade profissional está livre de conflitos, mas que sempre os indivíduos estão dispostos a solucioná-los. Contudo, esse cenário de cooperação e consonância nem sempre é possível. O participante D6 relata que, no programa em que está inserido, a prática da competição é uma realidade, sendo a cooperação um exercício bastante raro, conforme observamos a seguir:

É um ambiente excessivamente competitivo. O meio acadêmico e suas entidades regulamentadoras patrocinam um estímulo perverso para o cultivo de um ego cada vez maior, que degrada ainda mais esse ambiente. Mais recentemente, as ideologias políticas se radicalizaram, levando as instituições de pesquisa a se tornarem um celeiro de fissuras administrativas cada vez mais graves.

Conforme exposto pelo participante D6, os métodos de avaliação instituídos por entidades como a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) favorecem a prática do produtivismo (Barbosa & Mendonça, 2014; Silva et al., 2013), causam a competição e um trabalho intensificado. Os vínculos estabelecidos no trabalho coletivo e a cooperação estão se tornando mais escassos no ambiente universitário, sobressaindo-se o individualismo, a competição e as relações de poder (Silva & Silva, 2010). Esse cenário de competição pode, ainda, estar associado ao discurso da heterogeneidade, presente na instituição federal de ensino superior, exposto anteriormente pelos entrevistados. A existência de restrição de verbas pode vir a fortalecer a motivação para a prática da competição entre os grupos de pesquisa nos programas de pós-graduação.

As vivências de prazer são expressas pelos docentes participantes através da escolha da sua profissão, do sentimento de valorização com o reconhecimento, a visualização do progresso e do desenvolvimento de alunos e, ainda, os resultados das suas pesquisas, conforme é destacado pelos relatos a seguir:

Eu sempre gostei de ensinar. Desde adolescente dava aula de matemática a crianças, por indicação de minha professora de matemática (...) após o mestrado, também me vi envolvida em pesquisa, por isso confirmei minha opção pela docência. (D4)

Da Universidade da Polônia, eu tive a honra, em 2017, de receber o título de *Doutor Honoris Causa*, foi uma cerimônia belíssima, eu me emocionei muito. (...) foi um dos momentos mais importantes da minha carreira. (D11)

Então ter sido reconhecida pelos colegas de trabalho como pessoa capaz de conduzir, de liderar aquele grupo. (D3)

Você vê um aluno que começa o mestrado, e vê aquele aluno crescer intelectualmente e, depois, produzir alguma coisa, dar uma contribuição, que pode ser grande ou pequena. O crescimento dessas pessoas me gratifica muito. (D8)

Das descobertas que você tem, do apoio para projetos, de seus colegas e do trabalho conjunto, isso dá um prazer enorme e impulsiona você a tentar mais coisas. (D10)

Os entrevistados falaram que sentem uma grande satisfação por serem professores, por terem tido a oportunidade de fazer a opção pela sua profissão e o quanto se identificam com ela. No relato de D4 fica evidente como as experiências vividas pelo indivíduo, ao longo principalmente da sua infância, influenciaram vigorosamente sua escolha pela docência. Já o reconhecimento é evidenciado nas narrativas com as homenagens recebidas, exemplificado pelo relato de D11 e de outras situações como a de D3, ao ser escolhida como coordenadora de curso. Assim, podemos perceber que o reconhecimento exposto vai além, pois envolve a subjetividade de cada docente. Melhor dizendo, as aspirações e os desejos de cada pessoa são expressos por situações carregadas de símbolos.

Além do reconhecimento, para a maioria dos docentes entrevistados, o progresso e o desenvolvimento foram outras contrapartidas valorizadas nos depoimentos. Com base no depoimento de D8, é notável que há uma forte interação com os alunos, uma parceria frutífera que favorece tanto o desenvolvimento dos discentes como leva o professor a vivenciar o prazer na sua atividade. Por fim, o fato de estar sempre envolvido em grandes desafios e novas descobertas foi verbalizado como fonte de prazer, como dito por D10. A inteligência do trabalhador é importante para transpor barreiras na rotina profissional, por isso é citada como um dos itens para atingir prazer nas atividades laborais (Dejours & Gernet, 2012). Isso pode estar atrelado tanto ao fato de se obter uma recompensa, financeira ou não, ou de se ter o produto do esforço reconhecido (a pesquisa e a publicação de livros e artigos).

O caminho percorrido pelos docentes para adquirir prazer no seu trabalho não é curto nem fácil. Durante essa trajetória, os entrevistados experimentaram, da mesma forma, a vivência do sofrimento, sendo expressa nos relatos das condições de trabalho, da falta de recursos e da sobrecarga de trabalho, tal como podemos observar nos relatos:

Tem salas que as janelas não abrem então, depois que você usa o ar-condicionado e fecha a sala, o ambiente fica naturalmente insalubre. (...) nosso principal auditório, ou você liga o ar-condicionado e não sente calor, ou você desliga o ar-condicionado para conseguir ouvir, pois é um barulho. E isso desestimula muito (...). (D8)

(...) é a gente vê uma grande coisa que foi construída, uma coisa significativa dentro do país, correndo o risco de se desfazer, sabe? Isso para mim, assim como para os meus colegas, eu tenho certeza, isso traz um sofrimento muito grande, traz uma angústia, uma tristeza. (D11)

(...) sobrecarga de trabalho, ela existe. (...) eu sempre participei da extensão, era muito difícil atender a todas as exigências da CAPES. Acho que muitos professores participam pouco de reuniões, em parte porque não gostam, em parte para ter mais tempo para pesquisar, escrever artigos e viajar para as bancas. (...) claro que essa tensão influencia o desempenho do professor, de alguma forma. (...) vivemos muito cansados e alguns vão perdendo o entusiasmo. (D9)

No relato de D8 é possível identificar uma relação difícil no que se refere ao local de trabalho, por criar entraves no desenvolvimento das atividades, como o barulho no auditório. Não apenas as condições físicas de trabalho desfavoráveis, mas a falta de recursos financeiros para manter a estrutura e as pesquisas em andamento, vêm se configurando como um desprazer para os professores, tal como disse D11. Com dificuldades para conduzir o trabalho nos programas de pós-graduação, os docentes retratam uma disparidade entre o trabalho prescrito e o trabalho que realmente desenvolvem, levando-os a empregarem mais energia, mais esforço e mais conhecimento para conquistar o êxito na atividade, condição que transforma o sofrimento criativo em prazer (Debout, 2014).

Associada às diferenças entre o trabalho prescrito e o trabalho que é efetivado pelos docentes, a sobrecarga de trabalho também surgiu nos resultados como sofrimento nas rotinas dos professores. As cobranças por produtividade e os métodos de avaliação da entidade de regulação, que exigem metas quase inalcançáveis, trazem exaustão e frustração aos docentes. Além dessa cobrança da CAPES, o relato de D9 deixa transparecer uma aflição, um receio de que o sentido dado pelo docente à essência do seu saber-fazer, que é desenvolver conhecimento e difundir-lo, seja fragmentado ou perdido diante do excesso de tarefas que foram agregadas à rotina do professor universitário. O depoimento da referida docente evidencia que os colegas ficam desanimados com a cobrança de trabalhos que consideram não ser do domínio da docência e, ainda, contribuem para a diminuição do tempo que deveria ser dedicado ao efetivo trabalho do professor. Isso ratifica o cenário de que o trabalho do professor universitário vem se intensificando com o passar dos anos.

Como forma de minimizar o sofrimento, o trabalhador utiliza-se de *estratégias de defesa* (Dejours, 1992). Questionou-se os entrevistados sobre como eles reagiam diante das situações difíceis que surgem na rotina. Parte dos docentes relatou que, antes da aposentadoria, enfrentava e buscava resolver o problema, mas, com o passar do tempo, passou a se distanciar e a evitar as dificuldades, conforme verbalizado por D3:

Eu tento resolvê-la, eu tento enfrentá-la. Isso, com o tempo, a gente vai se cansando. Quando você é mais jovem, você tem mais energia, mais persistência, mais determinação. Com o tempo, a tentativa de resolver esses problemas tende a diminuir. Quando a gente se aposenta, tende a se afastar desses aspectos negativos.

No discurso do entrevistado, é possível perceber que ele usa como estratégia de defesa individual o isolamento e a negação. Essas estratégias mostram-se recorrentes em virtude de os docentes estarem há muito tempo trabalhando na mesma instituição e relatam que se deparam com situações que se repetem e não são resolvidas. Além disso, essas estratégias podem refletir que os docentes se sentem desanimados por não conseguirem resolver determinados problemas e, para atenuar esse sofrimento, decidem se afastar da dificuldade ou mesmo “fingir que não estão vendo o problema”. Por outro lado, esse conformismo e negação podem indicar que os docentes entrevistados estão cansados das batalhas que foram enfrentadas, ao longo dos anos, na sua rotina. Ou, ainda, pelo fato de esses docentes estarem formalmente aposentados, os problemas não são vistos como uma obrigação.

Outra estratégia de defesa que merece relevância, e que está presente nos depoimentos de quatro participantes, deve-se à motivação para formalização da aposentadoria, em virtude da carga de trabalho que vinham suportando. Conforme D5, “estar aposentada foi um ganho, porque eu tinha muitas atividades que tiravam aquilo que eu gostava. Cheguei a um ponto que eu gostaria de me dedicar à sala de aula, em especial à pós-graduação”. Desse modo, a estratégia de se aposentar aponta para uma fuga da situação, no momento em que o docente passa da condição de ativo para inativo, com a finalidade de atenuar a grande carga de trabalho e, dessa forma, ter a autonomia de selecionar as atividades que deseja executar.

Por fim, grande parte dos docentes participantes relatou que enfrentou a situação difícil, tentando ao máximo resolvê-la, tal como podemos observar no relato de D10:

Tentar resolvê-los na medida do possível, com os encaminhamentos que sejam possíveis de serem realizados. Eu acho que, quando você fica diante de cada entrave, você tem que encontrar um caminho para ver como você resolve e com quem você conta. (...) enfrentamento com o conhecimento.

Conforme o relato acima, fica notório que os docentes que usam o enfrentamento engajam seus conhecimentos para tentar diminuir a distância entre o trabalho prescrito e o real e, dessa forma, conseguem o que precisam para o desenvolvimento de seu trabalho (Dejours & Gernet, 2012). Os entrevistados D9, D10 e D11 destacam a importância da assistência de colegas ou de outros servidores na resolução de problemas, utilizando o diálogo, a reflexão e a cooperação, emergindo a importância do senso de coletividade no trabalho.

Considerações Finais

Nesta pesquisa, que teve como finalidade identificar o sentido atribuído ao trabalho pelos docentes que se aposentaram e permanecem trabalhando em uma universidade pública federal, sob a luz da psicodinâmica do trabalho, evidenciou-se que a aposentadoria proporcionou para os profissionais a possibilidade de continuarem trabalhando nas atividades que lhes causam mais estima, como também uma redução na carga de trabalho em horário mais flexível. Essa redução, inclusive, configurou-se como uma motivação em continuar desenvolvendo atividades nos programas de mestrado e doutorado. Em contrapartida, o fato de continuarem trabalhando revela que os docentes possuem um temor do tempo liberado, ao sentimento de improdutividade. Dessa forma, continuar trabalhando, com uma carga reduzida, indica a transição da condição de trabalhador ativo para inativo de forma gradual, a fim de causar um menor impacto social e psicológico na vida do docente.

Ficou notório o quanto o trabalho compõe a identidade e como está envolvido na vida dos entrevistados, a ponto de incorporarem a postura e o comportamento de professor em rotinas da vida pessoal. Contudo, uma questão nos faz refletir: o fato desses docentes não conseguirem se desligar da universidade estaria relacionado com o temor de que a vida perderia o sentido, ao deixarem os seus trabalhos?

O sentimento de utilidade fez-se bastante presente nas narrativas como algo que dá sentido ao trabalho dos professores. Ficou claro que o sentir-se útil relatado é acompanhado por um sentimento de retribuição, para com a universidade e para com a sociedade, pelos ganhos que obtiveram ao longo das suas trajetórias profissionais. Por outro lado, esse sentimento pode ser um modo de o docente justificar sua permanência na instituição, por não conseguir desprender-se dela.

Na análise do sentido do trabalho sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, veio à tona a seguinte situação: os docentes compactuam de uma visão ambivalente da universidade, pois a enxergam como uma instituição que se esforça para manter a qualidade e o padrão de excelência que possui e, em contrapartida, retratam que a universidade é desigual, no sentido de que alguns centros acadêmicos possuem “mais atenção”, “privilégios” e condições de trabalho melhores que os demais.

As vivências de prazer também se expressaram pelos docentes, através da narração de episódios que contemplam o

reconhecimento, o acompanhamento da evolução dos alunos, as descobertas e a aquisição de novos conhecimentos com as suas pesquisas, inerentes à própria profissão. Essas situações são os grandes responsáveis pela satisfação e entusiasmo dos docentes, encorajando-os a continuarem contribuindo com seu trabalho na universidade.

Da mesma forma, os professores retrataram sofrimento diante de alguns procedimentos administrativos e sistemas avaliativos, tanto da instituição como das entidades reguladoras das pós-graduações. Além disso, observou-se nas narrativas que há um crescimento da competição e do individualismo dentro dos programas de mestrado e doutorado da instituição. Esses elementos apontam indícios do avanço da lógica capitalista no contexto das universidades públicas, reverberando a influência das características do gerencialismo na gestão da instituição. A sobrecarga de trabalho não deixou de estar presente nos depoimentos referentes ao sofrimento. Assim, embora os docentes tenham se aposentado e permaneçam trabalhando, alegando uma redução de carga e autonomia na escolha das suas atividades diárias, retratam que ainda possuem uma rotina intensificada de trabalho. Essa percepção paradoxal denota a dificuldade desses docentes em se desprenderem do vínculo de trabalho e traz uma outra reflexão: até que ponto a continuidade dos docentes aposentados em atividade na universidade estaria atrelada ao *status* de pertencimento a uma instituição de ensino que é renomada no país?

Para lidar com os obstáculos e as adversidades que encontram no dia a dia, os docentes participantes relataram utilizar como estratégias de defesa individual o isolamento, a negação e o conformismo. Isso evidencia que os profissionais tentam manter o equilíbrio emocional, afastando-se dos problemas ou fingindo que não os enxergam, em virtude de estarem convivendo com as dificuldades que se repetem por muitos anos e não são sanadas. Por outro lado, esse fato pode indicar que os entrevistados estejam cansados e com certa descrença nas decisões de gestão da universidade frente a esses problemas que não se resolvem com o passar do tempo.

Entretanto, parte dos docentes deixou claro que continua em busca de soluções para os problemas que vão surgindo. Desta forma, esses docentes ressignificam seu sofrimento ao transformá-lo em prazer, através do engajamento da sua inteligência e de suas habilidades. Além disso, sentir que ainda é ativo, capaz e que tem independência na sua vida pessoal e profissional, perante a sociedade, mostra-se de grande valor para os sujeitos que já estão na condição de idosos e enfrentam os desafios do envelhecimento.

Durante a análise das entrevistas, a temática trabalho voluntário não emergiu nos depoimentos. Os docentes participantes não relacionaram o sentido que atribuem ao trabalho com o fato de estarem na condição de voluntários. Com essa ausência nos relatos dos sentimentos de prazer e sofrimento, podemos concluir que ao trabalho voluntário ainda não lhe é dado a devida importância.

Em conclusão, pode-se dizer que há uma linha sutil entre o prazer e o sofrimento vivenciados pelos docentes aposentados que continuam prestando seus serviços voluntariamente para a instituição. A dificuldade da desvinculação da universidade é real e forte, tanto quanto o receio de não conseguirem nutrir as interações sociais, de não manterem o seu domínio cognitivo e sua autonomia. Esses componentes agem como combustíveis, tornando os professores dispostos a enfrentarem o que vier nas suas rotinas de trabalho.

Referências

- Albornoz, S. (2008). *O que é trabalho?* 6ª ed. Brasiliense.
- Amorim, T. N. G. F., Carvalho, D. G. S., Oliveira, R. R., & Silva, L. B. (2018). Aposentar-se ou continuar trabalhando? Decisão difícil para servidores públicos. *Revista Gestão Universitária na América Latina*, 11(4), 231-255. DOI: 10.5007/1983-4535.2018v11n4p231
- Antunes, R. (2008). Dimensões da crise estrutural do capital e suas respostas. *Confluências – Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, 10(1), 43-61. DOI: 10.22409/conflu10i1.p12
- Assis, D. T. F. (2017). *O trabalho voluntário em uma instituição de princípios humanistas: Uma análise a partir da psicodinâmica do trabalho* [Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de Goiás]. PUC-GO.
- Barbosa, M. A. C., & Mendonça, J. R. C. (2014). O professor-gestor em universidades federais: Alguns apontamento e reflexões. *Teoria e Prática em Administração*, 4(2), 131-154. Link
- Barros, V. A., & Lopes, F. T. (2014). Considerações sobre a pesquisa em história de vida. In E. M. Souza (Org.), *Metodologias e análises qualitativas em pesquisa organizacional: Uma abordagem teórico-conceitual* (pp. 41-63). EDUFES. Link

- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Boas, A. A. V., & Morin, E. (2016). Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: A percepção de professores brasileiros e canadenses. *Revista Alcance*, 23(3), 272-292. DOI: 10.14210/alcance.v23n3(Jul-Set).p272-292
- Closs, L., & Antonello, C. S. (2012). História de vida: Suas possibilidades para a investigação de processos de aprendizagem gerencial. *Gestão Organizacional*, 10(1), 105-137. Link
- Debout, F. (2014). Quelques éléments de la théorie psychodynamique du travail. *Champ psychologique*, 1(65), 11-26. Link
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção Online*, 14(3), 27-34. DOI: 10.1590/S0103-65132004000300004
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Atlas.
- Dejours, C., & Gernet, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. Issy-les-Moulineaux: Elsevier-Masson.
- Duarte, I. G., Cavalcante, C. E., & Marques, R. R. R. (2017). Gestão de pessoas no terceiro setor: Motivações dos voluntários da Fundação Cidade Viva. *Organização em contexto*, 13(25), 99-120. DOI: 10.15603/1982-8756/roc.v13n25p99-120
- Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019*. (2019). Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Presidência da República. Link
- Fernandes, P. C. M., Marra, A. V., & Lara, S. M. (2016). Metamorfoses identitárias na pré-aposentadoria de servidores públicos. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 6(1), 86-99. DOI: 10.20503/recape.v6i1.28025
- Flick, U. (2015). Entrevista episódica. In M. W. Bauer & G. Gaskell (Orgs.), *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático*. (13ª ed., pp. 114-136). Vozes.
- Freire, J. C. S. (2013). *Autonomia da práxis docente na universidade: Condições e possibilidades* [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Goiás]. UFG: Link.
- Freitas, M. E. (2007). A carne e os ossos do ofício acadêmico. *Organizações & Sociedade*, 14(42), 187-192. Link
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação*. Ideias & Letras.
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4ª ed. Atlas.
- Gomes, R. (2015). Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In M. C. S. Minayo, S. F. Deslandes & R. Gomes (Orgs.), *Pesquisa social: Teoria, método e criatividade* (34ª ed., pp. 79-108). Vozes.
- Gorz, A. (2007). *Metamorfoses do trabalho. Crítica da razão econômica*. 2ª ed. Annablume.
- Guerreiro Ramos, A. (1989). *A nova ciência das organizações: Uma reconceituação da riqueza das nações*. FGV.
- Ervatti, L. R., Borges, G. M., & Jardim, A. P. (2015). *Mudança demográfica no Brasil no início do século XXI. Subsídios para as projeções da população*. IBGE. Link
- Kubo, S. H., Gouvêa, M. A., & Mantovani, D. M. N. (2013). Dimensões do significado do trabalho e suas relações. *Revista Pretexto*, 14(3), 28-28. Link

- Lemos, D. (2011). Trabalho docente nas universidades federais: Tensões e contradições. *Caderno CRH*, 24(esp. 1), 105-120. DOI: 10.1590/S0103-49792011000400008
- Mancebo, D. (2007). Trabalho docente: Subjetividade, sobreimplicação e prazer. *Psicologia: Reflexão & Crítica*, 20(1), 77-83. DOI: 10.1590/S0102-79722007000100010
- Marra, A. V., Souza, M. M. P., Marques, A. L., & Melo, M. C. O. L. (2013). Significado do trabalho e envelhecimento. *Revista Administração em Diálogo - RAD*, 15(2), 103-128. DOI: 10.20946/rad.v15i2.12737
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. 4ª ed. Jossey-Bass.
- Mossé, P. (2015). Caring an ageing population: Challenges, facts, artifacts and policies. *Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde*, 12(1), 73-84. DOI: 10.21450/rahis.v12i1.2572
- Nascimento, R. P., Costa, D. V. F., Salvá, M. N. R., Moura, R. G., & Simão, L. A. S. (2016). ‘Trabalhar é manter-se vivo’: Envelhecimento e sentido do trabalho para docentes do ensino superior. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 11(2), 118-138. DOI: 10.21446/scg_ufrj.v11i2.13382
- Pereira, E. F., & Tolfo, S. R. (2016). Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia. *Psicologia e Argumento*, 34(86), 302-317. DOI: 10.7213/psicol.argum.34.087.AO02
- Ribeiro, C. V. S., Costa, A. F. M., Cardoso, V. M. L., & Machado, B. B. (2019). “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*, 4(1), 323-343. DOI: 10.20873/2526-1487V4N1P323
- Ribeiro, D. Y., Pinheiro, F. A., & Sampaio, L. R. (2018). O voluntariado e o servidor público: O caso dos técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF). *Id onLine Revista de Psicologia*, 12(42), 659-680. DOI: 10.14295/idonline.v12i42.1349
- Schensul, J. J. (2004). Key informants. In B. A. Norman (Ed), *Encyclopedia of health & behavior* (vol. 1, pp.569-571). Sage Publications.
- Silva, A. C. C., & Helal, D. H. (2017). Compreendendo a aposentadoria: Um estudo de caso em uma instituição pública do Estado de Pernambuco. (Sessão especial - Fast Track SEMEAD). *Rege Revista de Gestão*, 24(4), 316-324. DOI: 10.1016/j.rege.2017.07.003
- Silva, E. P., & Silva Junior, J. R. (2010). Estranhamento e desumanização nas relações de trabalho na instituição universitária pública. *Revista HISTEDBR Online*, (n. esp. 38), 223-238. DOI: 10.20396/rho.v10i38e.8639760
- Silva Junior, J. R., Ferreira, L. R., & Kato, F. B. G. (2013). Trabalho do professor pesquisador diante da expansão da pós-graduação no Brasil pós-LDB. *Revista Brasileira de Educação*, 18(53), 435-468. DOI: 10.1590/S1413-24782013000200011
- Souza, L. M., & Lautert, L. (2008). Trabalho voluntário: Uma alternativa para a promoção da saúde de idosos. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 42(2), 371-376. DOI: 10.1590/S0080-62342008000200022
- Sznelwar, L. I. (2015). *Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo no trabalho*. Blucher.
- Sznelwar, L. I., Uchida, S., & Lancman, S. (2011). A subjetividade no trabalho em questão. *Revista Tempo Social*, 23(1), 11-30. DOI: 10.1590/S0103-20702011000100002
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(esp. 1), 38-46. DOI: 10.1590/S0102-71822007000400007

Uchida, S., Lancman, S., & Szelwar, L. I. (2016). Contribuições da psicodinâmica do trabalho para o desenvolvimento de ações transformadoras no processo laboral em saúde mental. In D. M. R. Glina & L. E. Rocha (Orgs.), *Saúde mental: Da teoria à prática* (pp. 191-209). Roca.

Zanelli, J. C. (2012). Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 329-340. Link

Como citar:

Carvalho, D. G. S., & Dourado, D. C. P. (2022). Permanecer na Universidade: Sentidos Atribuídos ao Trabalho por Docentes Aposentados. *Revista Subjetividades*, 22(3), e12525. <http://doi.org/10.5020/23590777.rs.v22i3.e12525>

Endereço para correspondência

Diane Glayce Dos Santos Carvalho
E-mail: diane.glayce@ufpe.br

Débora Coutinho Paschoal Dourado
E-mail: dcpdourado@gmail.com

Recebido em: 27/04/2021

Revisado em: 22/02/2022

Aceito em: 03/03/2022

Publicado online: 05/01/2023