

# TRABALHO DOCENTE E APOSENTADORIA: O CASO DA UNIVERSIDADE DE LISBOA – PORTUGAL<sup>1</sup>

*Faculty members' work and retirement: the case of the University of  
Lisbon – Portugal*

CABRAL, Maria da Conceição Rosa<sup>2</sup>  
MOGARRO, Maria João<sup>3</sup>  
NUNES, Cely do Socorro Costa<sup>4</sup>

## RESUMO

O estudo busca compreender as motivações de professoras aposentadas e em condições legais de aposentação para a permanência no trabalho organizacional. A investigação, cuja metodologia se inscreve em uma abordagem qualitativa, envolve pesquisa documental sobre a legislação da carreira do professor universitário em Portugal e se inscreve em um estudo de caso com pesquisa empírica com quatro professoras da Universidade de Lisboa. A análise dos dados tomou os conceitos de trabalho em Dubar (2012), intensificação do trabalho em Dal Rosso (2008) e precarização, além dos achados nas pesquisas sobre professores universitários e aposentadoria, no Brasil e em Portugal. Os resultados indicam que as principais motivações para a permanência se vinculam à vitalidade e satisfação com o trabalho; à possibilidade de continuar em atividade laboral com autonomia e liberdade, o que resulta em mais tempo para o não trabalho, o que inclui o lazer. As participantes aposentadas ressaltaram que só permanecem porque não estão a impedir o ingresso dos mais jovens, além de justificarem a permanência pela importância que o conhecimento fundado na experiência possui na transição entre o antigo e o novo.

**Palavras-chave:** Trabalho docente. Aposentadoria. Ensino Superior.

## ABSTRACT

The study seeks to understand the motivations of female faculty members – both retired and those who fulfil legal retirement requirements – to remain at work. The research is qualitative and comprises a documentary analysis of the legislation on the career of university professors in Portugal. It is part of a case study with empirical research with four female faculty members from the University of Lisbon. Data analysis considered the concepts of work issued by Dubar (2012), the concepts of work intensification and deterioration of work conditions by Dal Rosso (2008), as well as findings of researches about faculty members and retirement that have been carried out both in Brazil and Portugal. The findings indicate that the participants' motivations for remaining at work have to do with their vitality and satisfaction with work; to the possibility of keeping their labor activities with autonomy and freedom, which results in more non-working activities – including leisure ones. The retired participants emphasized that they only remain at work because by so doing they do not prevent the entry of new professors into the career. They also called on the importance that knowledge based on experience has in the transition from the old to the new to justify their choice to remain at work.

**Keywords:** Teaching work. Retirement. Higher education.

---

<sup>1</sup> O artigo resulta de pesquisa de estágio doutoral intitulada “A permanência de professores de universidades públicas no trabalho, após lograr o direito à aposentadoria: o caso da Universidade de Lisboa”, realizada pela primeira autora, na Universidade de Lisboa, no ano de 2017, com bolsa do Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior, PDSE/CAPES (Processo nº 88881.135381/2016-01). Uma versão preliminar dos dados da pesquisa foi publicada nos anais do XIII Seminário Nacional de Políticas Educacionais e Currículo, realizado pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da UFPA, em novembro de 2017, ocasião em que recebeu contribuições para efetiva análise dos dados e elaboração do artigo.

<sup>2</sup> Doutoranda no PPGE/UFPA, Mestra em Educação pela UNICAMP e Licenciada em Ciências Biológicas pela UFPA. Professora adjunta do Instituto de Ciências da Educação da UFPA. E-mail: <mcrosa@uol.com.br>.

<sup>3</sup> Doutora em Ciências da Educação, Mestra em História Cultural e Política pela Universidade Nova de Lisboa e Licenciada em História pela Universidade de Lisboa (UL). Professora Associada do Instituto de Educação da UL. E-mail: <mjmogarro@ie.ulisboa.pt>.

<sup>4</sup> Doutora e Mestra em Educação pela UNICAMP, Graduada em Pedagogia pela Faculdades Integradas Colégio Moderno. Professora Colaboradora no PPGE/UFPA e Investigadora convidada do Instituto de Educação da UL. Professora aposentada pela Universidade do Estado do Pará (UEPA). E-mail: <csnunes@ie.ulisboa.pt>.

## 1. INTRODUÇÃO

Em um tempo recente marcado por inúmeras crises na carreira docente universitária (CDU) portuguesa – vínculos precários da administração pública; bloqueio das carreiras quer nas progressões remuneratórias, quer nas progressões de categoria; falta de rejuvenescimento do corpo docente, entre outros –, os professores têm sido tratados pelo estado como meros funcionários sujeitos às políticas de austeridade, a exemplo, a trabalhista e de segurança social, que condicionam a permanência ou não de professores em atividade laboral quando chegada a aposentação, sobre os quais se ponderam acerca de direitos adquiridos, suspensos ou interrompidos.

Estes condicionantes estão a afetar em demasia a CDU, penalizada desde os idos do governo Sócrates (2005/2011), agravada pela política de austeridade do governo Passos Coelho (2011/2015) e constituindo-se em grande desafio ao atual governo António Costa (2015...) amenizar os prejuízos, como:

[...] o reposicionamento remuneratório e a progressão na carreira congelados e o mérito prejudicado; os professores que obtêm excelente nas diversas avaliações, que vão acumulando pontos sem fim, veem que nada resulta do esforço contínuo do seu trabalho; [...] a contratação de professores está concentrada numa precarização através da figura dos docentes convidados (única em crescimento) e investigadores bolseiros ou com contratos a termo (SNESUP<sup>5</sup>, 2017a, p.1).

Tal retrato evidencia uma desvalorização das carreiras académicas e científicas, contribuindo para pouco arrebanhar novos professores, de tal sorte que o rejuvenescimento do corpo docente universitário português é um desafio a conquistar a longo prazo. Frente a este cenário, indaga-se: por que professores universitários aposentados ou em condições legais para aposentadoria, permanecem no trabalho organizacional? Esta indagação levou-nos a analisar as motivações e o processo que envolve a permanência em atividade laboral dos professores universitários portugueses que se enquadram em duas categorias: já aposentados, mas que continuam no trabalho académico, e os que continuam com vínculo empregatício no respectivo trabalho, mesmo tendo adquirido as condições legais para a aposentadoria.

Nosso interesse pelo tema advém do entendimento que a aposentadoria – momento subsequente à fase final da trajetória profissional e direito adquirido após longos e árduos anos de trabalho – é um momento supostamente muito esperado pelo trabalhador para o gozo do tempo livre, vez que o trabalho produtivo na contemporaneidade se vê cada vez mais em processo histórico de intensificação, afetando a saúde física, mental e psicológica dos trabalhadores assalariados, entre eles os professores universitários.

O processo atual de trabalho docente universitário acompanhou, também, a evolução da intensidade do trabalho, compreendido, na definição de Dal Rosso e Cardoso (2015), como o esforço efetuado pelos trabalhadores para atender aos constrangimentos da organização do trabalho durante uma unidade de tempo. Tal intensificação pode se caracterizar pela extensão das atividades, pelo aumento de turmas ou de alunos por turma ou, ainda, pela diminuição no efetivo de docentes.

---

<sup>5</sup> SNESUP – Sindicato Nacional do Ensino Superior Português.

Cabrito (2011, p. 97) já alertava-nos sobre a acentuada intensificação do trabalho docente no ensino superior nos últimos tempos em Portugal, e as implicações desse processo para agravamento do mal estar docente. Essa intensificação resulta da somatória de um esforço contínuo nas atividades de investigação com um sempre crescente quantitativo de alunos no ensino superior público, confrontado com o inalterado número de professores no mesmo período. Ao professor, é atribuída a carga horária máxima semanal e um grande número de estudantes de graduação e pós-graduação, que exige tempo de trabalho para além do contratado na instituição. O autor ressalta que graças a recursos tecnológicos como a internet o professor recebe continuamente trabalhos, teses e dissertações e se sente obrigado a responder ao aluno, despendendo seu tempo de lazer (p. 98).

Dal Rosso (2008, p. 23) define como intensificação:

[...] os processos de quaisquer naturezas que resultam em um maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente o resultado. Em síntese, mais trabalho.

No trabalho docente no ensino superior, para aqueles que atuam, mais especificamente, nos programas de pós-graduação, a pressão por produtividade, para atender as regras das instituições reguladoras, contribui sobremaneira para esse quadro de intensificação e stress no trabalho.

Em nome da produtividade acadêmica e, sobretudo, sob os auspícios da avaliação do desempenho docente, edificou-se um labor ao que nos parece incontornável na seara da intensificação do trabalho docente universitário em que expressões como esforço contínuo; carga laboral extensiva; velocidade em responder demandas; prazos e tempos curtos; polivalência, acumulação e multiplicação de tarefas e funções; substituição de espaços e artefatos de trabalho público pelo privado, entre outros, constituem o lado mais visível desta intensificação, comprometendo igualmente a qualidade do trabalho, a saúde do trabalhador e o tempo da fruição e do ócio. Um quadro de intensificação que parece incompatível com o desejo de permanência de professores em atividade laboral na universidade aquando se aposentam ou quando chega a idade da aposentadoria.

A idade de acesso à aposentadoria em Portugal não é fixa, alterando a cada ano com o impacto da evolução da esperança média de vida de sua população, calculada pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), que gera um fator de sustentabilidade (PORTUGAL, 2007). Nesta lógica, quanto maior a esperança média de vida, maior, também, será o tempo de trabalho e idade cronológica do trabalhador para aferir o direito à aposentação sem penalizações, o que tem levado o trabalhador a refletir acerca das (des)vantagens, e muitas vezes adiando tal decisão a momentos mais afortunados. Um dos efeitos é que Portugal tem um expressivo envelhecimento ativo.

O presente artigo é fruto de uma investigação cujo foco é o estudo do trabalho docente de professores universitários aposentados e que já lograram o direito a tal, mas permanecem em atividade, e a aposentadoria no contexto luso-brasileiro. A permanência do aposentado no trabalho produtivo tem sido uma realidade em contextos profissionais onde a manutenção e a sobrevivência da vida falam mais alto, o que impõe ao trabalhador não se afastar do espaço produtivo. Esse trabalho tem se dado somente em troca de um salário? Para este artigo, trazemos a análise do trabalho de campo realizado

em Portugal, em 2017, na Universidade de Lisboa, com a participação de quatro professoras universitárias, sendo três aposentadas e uma com direito adquirido para tal, como forma de analisar as motivações que envolvem a permanência no trabalho docente.

## 2. METODOLOGIA

Para alcançar o objetivo estabelecido na presente investigação, cuja abordagem é qualitativa, prevalecemo-nos de um estudo de caso ambientado em uma unidade orgânica da Universidade de Lisboa, que se caracteriza por identificar e analisar as motivações de três professoras universitárias portuguesas aposentadas e uma em vias de se aposentar, inquiridas a justificar a permanência no trabalho na mesma instituição de desempenho profissional.

A produção dos dados foi realizada, inicialmente, por meio de uma pesquisa bibliográfica disponível na base de produções acadêmicas do RCAAP (Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal). A busca restringiu-se a teses de doutoramento, artigos e parte ou capítulo de livros, sem recorte temporal. Na consulta ao RCAAP, a única investigação realizada em Portugal a versar sobre o trabalho de professores universitários e aposentação foi a tese de doutoramento de Silva Neto (2010), o que indica que esta temática, silenciada pela comunidade científica portuguesa, necessita de mais investigações como forma de colmatar lacunas. Na mesma base de dados, com busca extensiva às produções do Brasil, foram encontradas, ainda, as investigações de Deps (1994), Moreira (2011) e Bressan (2013).

Em seguida buscamos, também, a legislação recente sobre aposentação (seguridade social) e normatização do trabalho do professor universitário aposentado em Portugal, como forma de melhor situar a problemática do estudo de caso. Em um terceiro momento, foi realizada uma pesquisa empírica como possibilidade de confrontarmos dialeticamente as possíveis visões das respectivas professoras universitárias quando justificam, no caso, as razões da permanência em atividades laborais em uma fase da trajetória que se espera, hipoteticamente, que desejassem se afastar, definitivamente, de tal atividade em busca de tempo livre.

Como instrumento de produção de dados empíricos, elegeu-se a entrevista com roteiro semiestruturado, iniciada com questões que visavam levantar dados que caracterizassem um perfil das participantes da investigação, seguindo-se de questões mais específicas do objeto de estudo: motivações apresentadas por professoras universitárias que justificam a permanência delas em continuar em atividade laboral após a aposentadoria ou com o direito já adquirido a ela.

Participaram da pesquisa quatro professoras da carreira do magistério superior da Universidade de Lisboa. Os critérios de seleção das respectivas professoras foram os seguintes: professores de uma mesma universidade pública portuguesa; professores de uma única unidade orgânica; e professores aposentados ou que atendam ao requisito legal para se aposentar, que se mantenham no trabalho na universidade.

Baseada na lista dos professores que atendiam a esses critérios, fornecida pelo setor Serviço Comum, elaboramos uma carta convite enviada por email a todos os professores, em que anunciávamos os objetivos da investigação e convidávamos a participarem da investigação. Assim, quatro professoras sinalizaram positivamente e, nos meses de junho e julho de 2017, foram entrevistadas, cada uma em seu gabinete dentro da Universidade de Lisboa. Mediante a assinatura de um termo de consentimento livre e esclarecido, firmamos compromisso de resguardar a identidade das professoras – para as quais, na feitura deste artigo, foram atribuídos nomes fictícios – e obtivemos autorização para gravar as entrevistas, posteriormente transcritas em sua íntegra.

Com relação ao perfil, as participantes eram todas do sexo feminino, cada uma delas possuindo diferente situação conjugal e idade: divorciada (67 anos), solteira (68 anos), casada (69 anos), e viúva (79 anos). O tempo de trabalho assalariado estende-se entre 40 e 45 anos, maior que o tempo de trabalho no ensino superior, o que demonstra que o ofício no magistério superior decorreu após as primeiras experiências profissionais no mundo do trabalho. Com relação à carreira docente, integravam as categorias de Professor Auxiliar e Professor Associado, chamando-nos atenção o fato das respectivas professoras, mesmo depois de um longo tempo de trabalho universitário não terem alcançado o topo da carreira docente, a de Professor Catedrático.

Convém destacar que embora não tenham alcançado o topo final da carreira do magistério superior, podemos afirmar, mediante a análise do curriculum vitae das mesmas, capturados no site da unidade orgânica, que são professoras de farta produção intelectual, com lastra experiência acadêmica e científica consistente no cenário nacional e internacional com destaque nas áreas de especialidade em que atuam, portanto, de reconhecido mérito e prestígio social e profissional na comunidade profissional.

Após a pesquisa empírica e conseqüente organização dos dados, deu-se a análise e interpretação a partir das contribuições da análise de conteúdo sistematizada por Bardin (2010), por meio da qual foram destacadas unidades de registro que deram visibilidade a determinadas categorias temáticas, entre elas, a orientadora deste artigo: razões da permanência do professor universitário no trabalho, após estar aposentado ou apto à aposentação.

### **3. SITUANDO A TEMÁTICA DE ESTUDO**

Portugal é um país com alto índice de longevidade, processo esse que apresenta direta vinculação com a baixa natalidade e mortalidade, e com o aumento de esperança de vida à nascença. Analisam Coelho e Nunes (2015, p. 9) que a esperança de vida à nascença aumentou em ritmos acelerados tanto em Portugal como em todos os países da Europa Ocidental, o que pode representar um aumento de qualidade de vida. Atualmente, os idosos representam 20% da população portuguesa, e o índice de envelhecimento da população (143,9 mil idosos em 2015) não para de crescer, sendo um dos mais altos do mundo tendendo a se estabilizar até 2060, segundo projeção do Instituto Nacional de Estatística (2016).

Justificam Marques et al. (2016, p.213) que esse ciclo de vida dos indivíduos aumentou progressivamente porque as pessoas “[...] têm melhores condições de vida e um maior acesso a cuidados de saúde, que lhes permite usufruir de um maior bem-estar e serem

cidadãos ativos por mais tempo” no mundo do trabalho, cuja trajetória estende-se, também por uma longa vida. Tal justificativa para o aumento da população idosa em Portugal evidencia, em certa medida, o contexto em que vivem as professoras universitárias participantes da presente investigação, o que, por suposto, deve contribuir para que elas permanecessem por muito mais tempo em atividade laboral, mesmo após a aposentadoria ou lograr o direito a ela.

Este contexto foi cartografado no estudo de Silva Neto (2010) em sua tese de doutoramento da Universidade Portucalense, pela qual buscou conhecer como profissionais da área da saúde e da educação pretendiam ocupar o seu tempo disponível quando desfrutassem da aposentadoria. Quando o autor discorre sobre o exercício profissional nomeadamente na área da educação (p. 54), ampara-se em investigações sobre o stress de professores em Portugal (CARDOSO, 2006 apud SILVA NETO, 2010) e na região de Lisboa (MARQUES PINTO; LIMA; LOPES DA SILVA, 2003 apud SILVA NETO, 2010), para reafirmar que a atividade docente é geradora de stress. Dentre as atitudes positivas da aposentadoria, o estudo de Silva Neto indicava o maior tempo para a família e a possibilidade de se libertar do stress provocado pelo trabalho produtivo. Entre os participantes, houve aqueles que expressaram o desejo de continuar a exercer a profissão em outras circunstâncias mesmo depois de aposentados. O autor concluiu, ainda, que as perspectivas pós-aposentadoria envolviam a realização de atividades que os profissionais sempre gostaram, porém não tinham tempo de fazer. Estes dois últimos achados, como veremos a seguir, se confirmaram nos dados de nossa investigação, pois a exemplo das três professoras aposentadas que continuam no trabalho organizacional, a quarta professora admite esta possibilidade em futuro não muito distante, quando se aposentar.

Ressaltamos que o vínculo de trabalho das professoras já aposentadas enquadra-se numa categoria de “professoras convidadas” não gerando contrato de prestação de serviço formalizado, remuneração ou qualquer outra forma compensatória financeira ou de direito trabalhista e de seguridade social. Portanto, o trabalho destas professoras convidadas não está assegurado por qualquer vínculo trabalhista, nem mesmo a termo certo, mas sim um vínculo ainda profissional assentado por puro deleite.

Nos últimos anos, mediante as políticas de austeridades dos governos para fazer frente à recuperação econômica de Portugal, que empurrava o trabalhador para o desemprego ou trabalho informal, constatou-se um expressivo aumento de trabalho por vínculo precário nas instituições públicas. Por vínculo precário entende-se, conforme define o estado português, o trabalho desenvolvido por pessoas que exerçam ou tenham exercido funções que correspondam a necessidades permanentes da Administração Pública. Contudo, a provisoriedade inicial destas funções, com o passar dos tempos, se revelou como ad aeternum encobrendo um deficit das reais necessidades (permanentes) em termos de postos de trabalho.

Denuncia o SNESUP (2017b) que o Ministério de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES) em Portugal é o segundo setor com mais trabalhadores com vínculos precários da Administração Pública, com cerca de 16.000 vínculos desta natureza (professores e investigadores convidados, bolseiros) que asseguram sem desfaçatez as necessidades permanentes do estado, concentrados, sobretudo, nas funções mais qualificadas. Em

primeiro lugar está o Ministério da Educação, onde são atingidos aqueles profissionais que possuem maior qualificação.

Tal situação é uma anomalia que deve ser dirimida pelo estado português ao determinar que cada posto de trabalho (de vínculo precário) correspondente a uma necessidade permanente do Estado deve originar um vínculo estável e digno, o que levará futuramente a uma política de acesso à função pública portuguesa que assegure carreira e, sobretudo, longa vida nela; direitos trabalhistas e de seguridade social; valorização social. Para tanto, como fruto de um árduo debate entre o estado português, sindicatos e trabalhadores, foi aprovado o Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (Prevpap) mediante Portaria n. 150/2017, cuja implantação merecerá estudos futuros (SNESUP, 2017b; PORTUGAL, 2017).

Pesquisadores brasileiros também nos ajudaram a construir fundamentos de análise para o objeto em estudo. A tese de doutoramento desenvolvida no Brasil por Deps (1994) buscou identificar a percepção de professores universitários frente à transição para aposentadoria. A autora concluiu que o fator que exerceu maior influência para a decisão de aposentar-se foi o receio de mudanças relacionadas à legislação trabalhista brasileira as quais trariam penalizações aos trabalhadores. Concluiu, ainda, que a maioria dos participantes do estudo estava satisfeita ou muito satisfeita com o trabalho que desenvolviam na Universidade. Os resultados demonstraram que as categorias analíticas da investigação que exprimem ganhos e perdas decorrentes da aposentadoria coexistem, com o sentimento de ganho a sobrepujar o de perda.

A despeito do período estudado, as conclusões de Deps (1994) são ainda presentes. As reformas trabalhistas e de seguridade social em diversos países, quer sejam em Portugal ou no Brasil, têm sido fatores que levam os trabalhadores mais cedo a aceder a aposentadoria como forma de evitar penalizações, entre elas, a perda de direitos já adquiridos, fato também confirmado pelas professoras universitárias participantes deste estudo de caso. Embora se sentissem motivadas, produtivas e com energia ainda para manter a mesma disposição para o trabalho docente, a perspectiva da perda remuneratória, o aumento do fator tempo de trabalho e de idade cronológica para a aposentadoria foram argumentos decisivos para buscarem a aposentação.

Moreira (2011), ao realizar seu estudo com professores universitários aposentados brasileiros com mais de 60 anos de idade e que continuavam trabalhando, buscou desvelar os imaginários desses professores em relação à velhice e aos sentidos do trabalho, e sobre como estes dois elementos podem influenciar sua relação com a aposentadoria. Uma das referências utilizadas por Moreira foi a investigação de França e Vaughan (2008), que postula que “a aposentadoria tem dimensões positivas, tais como: liberdade do trabalho, mais tempo para os relacionamentos, novo começo e mais tempo para atividades culturais e de lazer” (p.545). Os resultados do estudo de Moreira evidenciaram que a existência de um imaginário negativo em relação à velhice levou os entrevistados a desvincularem velhice e aposentadoria; que o trabalho é tão valorizado em nossa cultura que é tido como central na vida das pessoas; e que a manutenção do vínculo empregatício e condição de trabalhador afastam os fantasmas de perdas e limitações da velhice (p.548). A autora concluiu ainda que o vínculo empregatício entre os professores universitários aposentados da investigação não se deve a problemas econômicos.

Tais evidências também se confirmaram em nossa investigação. As professoras universitárias participantes deste estudo de caso afirmam que ainda mantêm a força e a capacidade laboral de outrora, a despeito da idade cronológica que possuem. O trabalho docente para elas mantém-se, ainda, estimulante, prazeroso, produtivo, portanto, compensatório em uma fase de vida que, supostamente, tenderiam ao desinvestimento acadêmico e profissional, usufruindo, então, das benéficas advindas da condição de aposentadas. Ao contrário, as respectivas professoras guardam em suas memórias muito mais lembranças prazerosas da atividade profissional desempenhada na universidade do que negativas que, embora tenham vivenciado diversas, mas não ao ponto de desequilibrá-las e afetarem a saúde.

Na atualidade as participantes veem no trabalho docente que desenvolvem uma confirmação da consagração da carreira exitosa que construíram já que são convidadas pela unidade orgânica a permanecer em determinadas atividades laborais, mesmo com carga horária reduzida. Este trabalho esporádico, intermitente, é uma forma de manterem-se na ribalta da academia usufruindo do prestígio profissional e científico que alcançaram pela qualidade do trabalho desenvolvido na universidade e em outras instituições. Nesta perspectiva o trabalho docente para estas professoras continua como central em suas vidas, sobretudo porque dele adquiriram uma boa e estável saúde financeira, como narraram.

O estudo de Bressan (2013) identificou as percepções de servidores públicos federais brasileiros (técnicos e docentes universitários) sobre o bem-estar na aposentadoria e como estavam se preparando para esta transição. Os resultados do estudo sugerem que os fatores essenciais para o bem-estar na aposentadoria foram saúde e tranquilidade financeira, ao passo que os fatores negativos foram a perda das perspectivas de trabalho na aposentadoria, da segurança financeira e da falta de conhecimento prévio do processo de aposentadoria, que juntos são a expressão das dificuldades na transição trabalho-aposentadoria.

A transição trabalho-aposentadoria, como analisam Colussi et al. (2014), levanta dúvidas e expectativas aos trabalhadores em relação a um novo modo de vida quando, na condição de aposentado, a rotina se altera substancialmente dando vazão a outras atividades, até então impensadas ou adiadas, resultando, argumentam as autoras, em formas diferenciadas de enfrentamento deste momento.

Depois de uma longa carreira até lograr a aposentadoria ou o direito a ela, as professoras participantes deste estudo de caso vivenciaram o período de final de carreira de forma natural e espontânea, como algo já esperado. Para as aposentadas, esta decisão foi responsável e planejada em que foram aos poucos, como disseram, se preparando, contornando a conflitualidade de não se verem mais institucionalizadas, embora permaneçam ainda a desenvolver trabalho docente na mesma instituição em que se aposentaram. A única professora em vias de se aposentar apresenta a mesma conduta. Mediante o cenário incerto do futuro tem sido comum aos professores universitários planejarem a aposentadoria tendo em vista evitar possíveis constrangimentos futuros para si e para a instituição universitária razão pela qual, como constatam Colussi et al., ela é (aposentadoria) pensada, refletida, calculada financeiramente e discutida em família como forma de amadurecer tal decisão bem como preparar a instituição para a saída.

Convém destacar que no discurso das quatro professoras universitárias, a subjetividade despontou fortemente quando acionavam suas memórias acerca do trabalho docente vivido na instituição. Acionar as lembranças de um período produtivo possibilitou as mesmas narrarem as perdas e os ganhos contabilizados neste processo. Ao que tudo indica pelas narrativas os ganhos foram muito mais superiores do que as perdas, ao ponto de manterem-se no trabalho mesmo depois de aposentadas ou de adiar este momento até um tempo pertinente a ele. De qualquer forma, a aposentadoria para elas não se revela como um ponto final para a interrupção definitiva e inadiável do trabalho docente.

Na tentativa de identificar convergências entre as investigações citadas anteriormente, constatamos que todos os estudos preocuparam-se em verificar como o professor universitário tem vivenciado este momento de transição para a aposentadoria. Outras aproximações entre as investigações com a nossa é que os resultados apontam, de forma direta ou indireta, os ganhos e perdas que envolvem a decisão entre encerrar o vínculo empregatício e continuar em atividade profissional. Mesmo sem vincularem-se aos estudos das representações sociais como opção metodológica, todas as investigações buscam identificar “sentidos”, “significados”, “percepções” sobre a fase final de carreira e/ou a aposentadoria.

Além dessa breve revisão bibliográfica que situa a presente investigação em um campo de estudo, tomamos alguns conceitos para a construção do quadro teórico, dentre eles o de trabalho. A origem da palavra trabalho tem sido comumente atribuída ao latim vulgar *tripalium*, que designa um instrumento de tortura sustentado por três estacas, usado em outras épocas com prisioneiros de guerra e escravos fugidios (PRIEB; CARCANHOLO, 2011). Tal definição supõe, para Dubar (2012), que o trabalho seja sempre uma obrigação (para ganhar a vida), uma subordinação (a um empregador, a um cliente) e uma fonte de sofrimentos (físicos e mentais). Para este autor, há muito que certas atividades – ofícios, vocações ou profissões – que proporcionam forma de se manter e ganhar a vida, não são mais associadas a essa definição “negativa” do trabalho, pois, por darem sentido à existência individual e organizarem a vida de coletivos,

[...] não se reduzem à troca econômica de gasto de energia por um salário, mas possuem uma dimensão simbólica em termos de realização de si e de reconhecimento social [...] permitem àqueles que as exercem identificar-se por seu trabalho e serem assim reconhecidos (DUBAR, 2012, p.353-354).

Embora o trabalho não se reduza à troca econômica de gasto de energia por um salário, o trabalho docente enquadra-se no trabalho assalariado, sujeito sempre ao estatuto profissional, às políticas de trabalho e de seguridade social vigentes bem como à crise do capital. Assim, como o trabalho docente universitário público português materializa-se na figura do funcionário público, o confronto e a negociação da manutenção e ampliação dos direitos trabalhista e de seguridade social se dão à luz de tensões permanentes. Uma delas é, na iminência de penalizações, o trabalhador decidir pela aposentadoria antes do tempo propício. Ao antecipar a aposentadoria e continuar a trabalhar o professor universitário se vê ainda produtivo.

Outra tensão é a consciência de que o trabalho docente na atual fase da crise do capital também se desdobrou pela sua intensificação (prolongamento da força e capacidade de

trabalho, sua extensão, com ampliação de tarefas e funções e diminuição do efetivo docente). Tal trabalho caracterizado pelas atividades desenvolvidas nas dimensões da docência, investigação, extensão, avaliação, formação, gestão, assessoria, consultoria, orientação, entre outros, é avaliado para verificar, acompanhar e monitorar a produtividade dos docentes universitários como forma de atribuir mérito e progredir na carreira pelo qual mereceu normatização em Portugal.

Nessa perspectiva, foram também revistas e ampliadas as legislações sobre aposentação, Lei n.º 11/2014, de 6 de março, que altera o estatuto de aposentação (PORTUGAL, 2014) e sobre a normatização do trabalho do professor aposentado em Portugal, Decreto-Lei n.º 205/2009, que atualiza o Estatuto da Carreira dos Docentes Universitários – ECDU (PORTUGAL, 2009). O referido ECDU, em seu Artigo 83, incisos 3 e 4, estabelece a natureza do trabalho do professor universitário aposentado.

3 - Os professores aposentados, reformados ou jubilados<sup>6</sup> podem: a) Ser orientadores de dissertações de mestrado e de teses de doutoramento; b) Ser membros dos júris para atribuição dos graus de mestre e de doutor; c) Ser membros dos júris para atribuição dos títulos de agregado, de habilitação e de especialista; d) Investigar em instituições de ensino superior ou de investigação científica.

4 - Os professores aposentados, reformados ou jubilados podem, ainda, a título excepcional, quando se revele necessário, tendo em consideração a sua especial competência num determinado domínio: a) Ser membros dos júris dos concursos abrangidos pelo presente Estatuto, pelo Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico e pelo Estatuto da Carreira de Investigação Científica; b) Leccionar, em situações excepcionais, em instituições de ensino superior, não podendo, contudo, satisfazer necessidades permanentes de serviço docente. (PORTUGAL, 2009).

Nota-se que a natureza do trabalho dos docentes aposentados foi delimitada, ficando restrita à investigação, à orientação e à participação em juris, isto é, aos professores aposentados cabem, tão somente, determinadas tarefas associadas ao trabalho de investigação. Convém ressaltar que o gosto pelo trabalho de investigação foi anunciado pelas professoras universitárias aposentadas e em vias de aposentação participantes desta investigação como um dos motivos que a levam a permanecer em atividade profissional. Contudo, o trabalho relativo à docência recebe outro tratamento: não é proibido, porém admitido na excepcionalidade, quando se revele necessário pela instituição frente a uma situação de provisoriedade. Para tanto, este professor deverá demonstrar especial competência no domínio científico e acadêmico em que irá desenvolver tal atividade provisória. Assim, entende-se que a atividade no domínio da docência do professor universitário aposentado é sempre provisória se comparada à atividade de investigação, por exemplo, que pode se estender ad aeternum.

O ECDU garante, na forma da lei, que o professor aposentado possa realizar algumas funções públicas, exceção prevista na Lei n.º 11/2014 (PORTUGAL, 2014), que altera os artigos 78º e 79º do Estatuto da Aposentação e estabelece que os aposentados e reformados não poderão exercer funções públicas para quaisquer serviços da administração central, regional e autárquica, exceto quando haja lei especial que o permita ou quando, por razões de interesse público excepcional, sejam autorizados pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

---

<sup>6</sup> **Jubilado** diz-se do professor universitário aposentado compulsoriamente, por limite de idade. **Aposentado** emprega-se para os funcionários civis do Estado em igual situação. **Reformado** aplica-se mais ao caso dos militares, em idênticas condições. Mas o segundo e o terceiro termos são praticamente sinónimos e comumente empregados um pelo outro em Portugal.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao questionar as participantes sobre as motivações ou razões que as fazem permanecer em atividade laboral, duas motivações foram unanimidades: a) o gosto pela profissão, que demonstra um alto grau de satisfação com a profissão, a tal ponto que continuam em atividade laboral na mesma atividade profissional e instituição mesmo na condição de aposentadas ou já logrando o direito a ela; b) o sentimento de que ainda são fisicamente e intelectualmente capazes. Alves e Lopes (2016), em pesquisa narrativa realizada com duas professoras portuguesas – uma delas professora universitária – identificaram a paixão pelo trabalho docente.

Outras motivações para permanência no trabalho elencadas pelas participantes foram: o gosto pela investigação; a possibilidade de conjugar atividades laborais com outras atividades antes adiadas, entre elas o lazer e outras atividades de caráter pessoal; a possibilidade de trabalhar em tempo reduzido (menos trabalho); incapacidade de ficar quieta; não se ver sem o trabalho; não se ver realizando outra atividade laboral que não seja a docência; contribuição com os novos professores na área de conhecimento em que atuavam; liberdade de decisão e possibilidade de escolha no trabalho.

As razões elencadas pelas participantes foram organizadas por temas, dos quais selecionamos seis para discussão no presente artigo. Tal escolha não dependeu do número de vezes em que o evento foi mencionado e sim da relevância que eles apresentaram quando analisávamos as narrativas provenientes das entrevistas. Assim, os temas são: (a) Final de carreira e capacidade física e intelectual; (b) Final de carreira e conhecimento fundado na experiência; (c) A permanência de antigos não impede o ingresso de novos; (d) Trabalho na aposentação com maior tempo de não-trabalho; (e) Trabalho na aposentação com liberdade de decisão; (f) A dimensão econômica no processo de aposentação.

### Final de carreira e capacidade física e intelectual

A qualidade da saúde alcançada na fase de maturidade é acionada quando as professoras universitárias justificam a permanência na atividade docente. Na condição de já aposentadas ou a lograr o direito a tal, as professoras, com idade entre 67 e 79 anos, julgaram-se física e intelectualmente capazes para continuar a desenvolver as atividades relativas à natureza do trabalho docente, posto que ao narrarem a chegada a fase final na carreira docente bem-sucedida, sentimentos como perda (afetiva e financeira, por exemplo) e incapacidade para o trabalho não se fazem presentes. Os excertos das narrativas aqui trazidas revelam tais sentimentos.

*Intelectualmente, não me sinto nada diminuída. Curiosamente, pode ser que esteja, mas não me dou conta, o que é bom para mim. Intelectualmente, eu considero-me muito ativa (Flamboyant, 79).*

*Fisicamente, sinto-me... felizmente, não tenho problemas [...] Não tenho sintomas de doenças. Sinto-me intelectualmente capaz. [...] A pessoa se sente bem, vai se aposentar em nome de quê? (Lavanda, 67)*

A avaliação que fazem do bem-estar de suas capacidades retarda o processo de desligamento definitivo destas professoras com o mundo profissional, pois revela que ainda se sentem em plenas condições para trabalhar, embora reconheçam que pelo

avançar da idade tais capacidades podem ser alteradas no transcurso da vida. A elevada esperança de vida em saúde da população de Portugal permite se ter cidadãos ativos por muito mais tempo no mundo do trabalho, conforme analisam Marques, Teresa et al. (2016), fato que não seria muito diferente para estas profissionais.

Para a professora Lavanda, a perspectiva de alongar o máximo o tempo final da carreira docente, muito provavelmente, derivará no ingresso na aposentadoria pelo ato do jubileamento que, de forma compulsória, a impedirá definitivamente de exercer a função pública.

Embora se sentindo física e intelectualmente capaz, a professora Margarida admite que algumas dificuldades ou limitações chegam juntamente com a fase final da carreira profissional. E ela não se referia às limitações de saúde e sim as de natureza tecnológica, como podemos ver na narrativa a seguir.

*“Temos que ser realistas acerca do nosso ciclo de vida: envelhecemos, e por mais voltas que tentemos dar, há certas inovações que vão se tornando mais difíceis para os mais velhos. Isso pra mim é muito evidente”* (Margarida, 68).

Como não faz parte de uma geração que já nasceu na era digital, o pouco (não) domínio das tecnologias da informação e comunicação (TIC) se constitui para esta professora em uma limitação no trabalho, atualmente regido por diferentes e sofisticados meios tecnológicos. Contudo, adaptar-se a esta nova demanda tem sido um grande desafio para ela como forma de manter a qualidade de sua produtividade.

### **Final de carreira e conhecimento fundado na experiência**

Com o longo tempo de trabalho das professoras universitárias é esperado que tenham adquirido uma lastra experiência profissional, fruto, como argumentam, de muita dedicação, estudo, investimento na própria formação, demonstrando uma sensível satisfação com a qualidade da trajetória profissional alcançada. De certo, que tal experiência algumas vezes é subvalorizada com o processo de aposentação, outras vezes desqualificada pelos mais jovens, mas outras tantas vezes valorizadas em determinadas sociedades ou instituições, como reivindicam as professoras quando enfatizam o valor do trabalho docente para as suas vidas e para a sociedade.

Convém destacar que as experiências profissionais vividas por elas são consistentes e de destaque nas suas áreas de atuação profissional, cujo mérito reconhecem. Para estas professoras o gosto pelo trabalho docente é fruto, sobretudo, do fato dessa longa experiência não ter sido geradora de sofrimento, não se constituindo, portanto, como uma experiência negativa, embora, como veremos a seguir, o estresse pela manutenção da produtividade e da qualidade do trabalho estava presente no labor, mas não ao ponto de sucumbirem.

Dentre as motivações que fazem a professora aposentada, Hortência, permanecer em atividade acadêmica na universidade está o valor que atribui ao conhecimento consolidado pela experiência dos muitos anos de magistério no ensino universitário e que pode ser transmitido aos professores iniciantes. Esta experiência por ser fundamental na ótica de Hortência não pode ser desconsiderada, precisa ser valorizada e reconhecida

pela instituição universitária, sobretudo, quando novos professores ingressam no ensino superior.

*“Há um conhecimento que é fundado na experiência, e que é fundamental, sobretudo em meios acadêmicos para o prosseguimento dos trabalhos, para relacionar o novo com o estável”* (Hortência, 69).

Embora essa professora tenha discorrido pouco sobre o valor da experiência no processo de transição entre gerações de professores universitários, chamou a atenção pela forma enfática ao mencioná-lo, o que nos fez avaliar como um aspecto importante entre as razões para a permanência em atividade.

A relação de mútua ajuda entre um professor experiente e um professor novato pode se dar por meio do que autores como Fairbanks, Freedman e Kahn (2000) e Flores e Ferreira (2009) denominam de mentoria, um recurso usado em programas de indução profissional, mediante assessoria de mentores que possibilitam a integração dos professores principiantes na carreira docente. O papel do professor experiente na indução da carreira dos professores principiantes tem sido defendido por investigadores e, segundo Fairbanks, Freedman e Kahn (2000, p. 103), pesquisas sugerem que a relação de mentoria evolui e modela as práticas profissionais em importantes caminhos, além de consistir em uma interação social complexa, que o professor mentor e o professor principiante constroem em resposta aos fatores contextuais encontrados.

Logo, para estas professoras a oportunidade de contribuírem, por meio da socialização da experiência adquirida na docência, com a formação de professores universitários principiantes é uma forma de se sentirem valorizadas e reconhecidas profissionalmente pelo trabalho desenvolvido tal como ajudá-los a potencializar a carreira profissional.

### **A permanência de antigos não impede o ingresso de novos**

Este terceiro eixo resultou de uma narrativa comum a todas as participantes que, com alguma diferença na construção textual, resumia-se em um único sentido: *“Permaneço em atividade, porque não estou a tirar o lugar dos mais jovens”*. Nestes discursos das professoras percebe-se uma preocupação ética, que sugere conflito entre permanecer no trabalho ocultando vagas permanentes na função pública ou retirarem-se definitivamente abrindo espaço para que outros (novos) professores iniciem na carreira docente.

Essa compreensão emergiu na entrevista sem mesmo que a investigadora tivesse provocado ou voltado a inquirir sobre as razões para permanência. É provável que essa ressalva, feita por todas as entrevistadas, tenha advindo de uma necessidade de responder a inquéritos “silenciosos” acerca da permanência delas no trabalho docente na condição de aposentadas, inquéritos esses que não se faziam presentes naquele gabinete, mas em outros espaços e tempos. Amparadas pela alínea b do item 4, do artigo 83º do ECDU, continuam a trabalhar pois argumentam que a natureza do trabalho que desenvolvem na instituição universitária não caracteriza a satisfação de necessidades permanentes de serviço docente.

## Trabalho na aposentação, com maior tempo de não-trabalho

Embora as professoras aposentadas participantes da pesquisa tenham afirmado terem agora maior tempo para o não trabalho, além de não se sentirem sobrecarregadas com as atividades acadêmicas que realizam atualmente, a intensificação e extensão do trabalho, ao que tudo indica, diminuiu em certa medida quando comparam o atual trabalho com os de outros tempos. E essa é mais uma das razões que a fazem permanecer em atividade laboral na instituição.

Dentre as atividades que realizam, incluem-se: aulas eventuais no doutorado na UL; aula em universidade privada; orientação (pendentes); investigação; comunicações em eventos e periódicos científicos; conferências; seminários; workshop; consultoria; filiação e colaboração com entidades científicas; organização de eventos; integrantes de comissões; membro de unidade de investigação; membro de júri; publicações; serviços à comunidade (extensão); e organização e apresentação de livros. Tais atividades realizadas pelas professoras, ainda que diversas, estão em consonância com o atual Estatuto da Carreira dos Docentes Universitários, que em seu artigo 83 elenca todas as funções que o professor aposentado pode realizar, como já citado anteriormente neste artigo.

Uma das conclusões deste quarto tema é que, não obstante continuarem a trabalhar após a aposentação e desenvolver um grande número de atividades, ter para si um tempo maior de não-trabalho é considerado um ganho positivo por todas as participantes aposentadas.

Compreendemos, ainda, que classificar como ganho positivo o aumento do tempo de não-trabalho tem relação direta com a intensificação do trabalho no período em que as entrevistadas possuíam vínculo empregatício. As professoras sentem-se aptas, física e intelectualmente, a continuar a produzir, mas vislumbraram a aposentadoria como uma possibilidade de redução da intensificação a qual estavam submetidas. Como já mencionado, a investigação realizada por Cabrito (2011) concluiu que o trabalho docente do professor no ensino superior em Portugal se intensificou bastante nos últimos tempos entre 2000 e 2010, momento em que houve significativo aumento do número de alunos de graduação e pós-graduação, sem proporcional aumento do número de professores.

A narrativa de Margarida expressa o regime de intensificação de trabalho pelo qual passava quando possuía vínculo empregatício.

*Quando os colegas me perguntam o que é bom na minha condição de aposentada, eu costumo responder: é só fazer uma coisa de cada vez, porque durante o tempo da vida ativa, em cada dia, eu tinha até cinco coisas diferentes para fazer. A toda hora estava a rever as listas das prioridades para ver o que é que tinha que ser mesmo para hoje, o que é podia ficar para amanhã, porque sempre aparecia alguma coisa que não estava prevista, e todo tempo a pessoa fazia ali um jogo de organização do tempo para as tarefas, ou de organização das sequências das tarefas. Eu agora posso dar-me ao luxo de fazer uma coisa de cada vez e, só quando acabo de uma, pego noutra. Isso é uma grande tranquilidade (Margarida, 68).*

A tranquilidade a que se refere a professora Margarida, provavelmente, acabou por se reverter em saúde. Aos ganhos com a redução do trabalho, somam-se outros que dizem

respeito à liberdade de escolha e decisão para a realização das atividades laborais, como veremos a seguir.

### **Trabalho na aposentação, com liberdade de decisão**

Embora as professoras aposentadas ainda realizem diversas atividades profissionais, elas destacam como condição importante para esta realização a liberdade de decisão para escolher a natureza do trabalho que melhor lhes aprouver. Ao terem opções de escolha, eliminam, dessa forma, atividades que consideram estressantes que afetam a qualidade de vida e conseqüente a saúde. Avaliam tal atitude como a grande vantagem da permanência no trabalho após a aposentação, o que nos revela a capacidade que elas têm de exercer controle sobre a vida profissional evitando-se com isto aborrecimentos e dissabores.

*“Posso decidir o que eu quero, portanto, o grande prêmio da reforma é: não sou obrigada a fazer o que os outros querem, no tempo que os outros querem. Isso é mais-valia [...]. Sinto-me bem. Sinto que estou a fazer o que quero e o que posso”* (Hortência, 69).

Investigação realizada por Jogaib e Lana (2015, p. 55) mostrou que professores que continuavam trabalhando “[...] apontam para uma reconfiguração da relação com o trabalho, passando a ter mais autonomia de decidir quais tarefas irão realizar e, portanto, gerando uma mudança no modo de como fazer uso de si por si”.

Ao acionar suas memórias, Hortência e Margarida atribuem caráter estressante a certas atividades que eram obrigadas a participarem por força do ofício como, por exemplo, gestão e às reuniões de trabalho. Se antes da aposentadoria se viam obrigadas a participarem de tal atividade, atualmente veem-se desobrigadas de lá estarem, evitando-se com isto certo desgaste físico, emocional e intelectual, o que consideram um grande ganho. As narrativas de Hortência e Margarida expressam as vantagens, na condição de aposentadas, de poder escolher o trabalho que melhor desencadeia a satisfação pessoal e profissional, condição para continuarem a trabalhar em que possibilita desenvolver atividades mais prazerosas, circunstancia da permanência na vida laboral:

*Não ter que ir às reuniões, não ter que assumir cargos de coordenação do que quer que seja, não ter tantas aulas, portanto, de facto, houve uma abertura de tempo muito grande, e isso é uma grande diferença. Por exemplo, o horário fixo, as atividades fixas, as responsabilidades fixas deixaram praticamente de existir, com exceção daqueles compromissos que eu ainda tinha* (Hortência, 69).

*Já não tenho nenhuma tarefa aborrecida, que eram as antigas tarefas de organização, administração, coordenação [...], pertencer a órgãos da escola etc, etc. Essa era a parte que, embora necessária, era consumidora de tempo e, às vezes, não com grande satisfação. Muitas vezes a gente saía de uma reunião e dizia: ‘Porque fui a esta reunião?’, ‘Para que é que serviu?’, ‘Ficamos aqui três horas, e qual é o resultado?’ O resultado é escasso, para não dizer às vezes nulo. Não tenho mais esse tipo de atividade* (Margarida, 68).

O stress gerado pela intensa atividade docente relatado pelas professoras vem confirmar o resultado das duas investigações citadas por Silva Neto (2010) sobre o stress de professores em Portugal e na região de Lisboa. Tal stress acaba por contribuir para o adoecimento docente.

## A dimensão econômica na aposentação

Dentre as motivações que contribuem para a permanência no trabalho elencadas pelas professoras participantes desta investigação, a dimensão econômica foi mencionada apenas pela professora que ainda não efetivou a aposentadoria, embora já pudesse fazê-la.

*“Economicamente, é mais favorável estar a trabalhar do que se tivesse aposentada. Por que aposentar-me?” (Lavanda, 67)*

A narrativa da professora Lavanda expressa uma ponderação quando se pergunta sobre as compensações que teria com a aposentadoria. Tendo consciência das penalizações financeiras que teria com a aposentação, uma vez que a redução salarial após a aposentadoria é prevista em lei, adia este momento até quando puder.

Em relação às professoras já aposentadas, não houve menção a fatores de natureza econômica como motivação para permanecer em atividade laboral, pelo fato de não haver incentivos pecuniários previstos em lei para o trabalho que realizam. Neste aspecto, nossa investigação chegou a resultados semelhantes à realizada por Moreira (2011), entre professores de universidades públicas no Brasil, ao concluir que a permanência no trabalho entre os professores aposentados não se deve a problemas econômicos, pois o trabalho que as participantes aposentadas realizam na universidade pública não é remunerado.

As atividades realizadas pelas professoras aposentadas que participaram da investigação, como já foi dito, está prevista no Estatuto da Carreira dos Docentes Universitários. Essa permanência no trabalho sem remuneração financeira é característica do que assinala Dubar (2012), ao ressaltar que há muito tempo que o conceito de trabalho não se reduz à troca econômica de gasto de energia por um salário.

## 5. CONCLUSÕES

O estudo revela que a aposentação ou mesmo a idade alcançada para usufruir dela não se constitui em ponto final na vida destas profissionais. Como analisam Coloussi et al. (2014, p. 5), questões pessoais, familiar, financeira, profissional, perspectiva de tempo vindouro disponível para engajamento em futuros projetos podem colaborar na tomada de decisão pelo momento da aposentadoria. Tais questões também podem ser arroladas para justificar a permanência no trabalho.

As razões que mantêm na ativa as professoras universitárias já aposentadas ou em condições legais para se aposentar participantes deste estudo de caso se vinculam ao sentimento de vitalidade e satisfação com o trabalho. Este estudo de caso mostrou que o desejo delas de manterem-se ainda no trabalho é compreensível, pois revela o orgulho de uma trajetória acadêmica bem-sucedida. Para as aposentadas, o processo não trouxe perda emocional, afetiva ou de ausência de atividade laboral, e se trouxe perda financeira não mereceu registros nas narrativas. Além de sentimento de vitalidade e satisfação com o trabalho, as razões para permanência ainda envolvem o gosto pelas atividades de investigação; a diminuição da jornada de trabalho, o que permite conjugar o trabalho

organizacional com outras atividades antes adiadas, entre elas o lazer e “que fazeres” pessoais. Não ver a vida sem o trabalho, não se ver a realizar outra atividade que não seja a de professor, sentir-se útil na transição entre o novo (professor iniciante) e o antigo, e ver-se com liberdade de decisão e escolhas sobre a natureza e o tempo de trabalho, também, aparecerem nas narrativas como razões para a permanência no trabalho na universidade.

O que nos pode parecer estranho pode ter uma (ou várias) razão de ser: dar a força de trabalho, com mão de obra qualificada, sem contrapartida remuneratória, não soa às participantes um vínculo precário nas relações de trabalho, mas sim estratégia de reconfiguração das relações com o trabalho, com autonomia, liberdade e mais tempo de não trabalho.

Embora o Estatuto da Carreira dos Docentes Universitários faça veto ao ato do professor aposentado lecionar em instituições de ensino superior – para que não venha a satisfazer as necessidades permanentes de serviço docente, o que geraria um vínculo precário de trabalho –, ele acaba por permitir de maneira excepcional, além de elencar um vasto número de atividades permitidas. Pergunta-se: isso não satisfaz às necessidades permanentes?

Menezes e França (2012), que analisaram os fatores que podem influenciar a decisão pela aposentadoria, afirmam que “Alguns fatores podem ser mais influentes do que outros na decisão, se analisadas e comparadas as nacionalidades, os grupos profissionais ou a tipologia das organizações (públicas e privadas)”. À luz do que formula esses autores, os resultados encontrados na pesquisa em tela não podem ser generalizados a outras profissões ou organizações, e nem a outro país. Assim, por ter se trado de um estudo realizado exclusivamente em Portugal, ainda que em um contexto da União Europeia, expressou aspectos próprios daquele país.

## REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010.
- BRESSAN, Maria Alice Lopes Coelho et al. Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.**, Rio de Janeiro, v.16, n.2, p.259-272, 2013. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1809-98232013000200006>>. Acesso em: 05 ago. 2017.
- CABRITO, Belmiro Gil. A mercadorização da educação e a intensificação do trabalho do professor do ensino superior, em Portugal. **Revista Ver a Educação**, Belém, v.12, n.1, p.89-102, jan./jun. 2011. Disponível em: <<https://bit.ly/2ALV1ez>>. Acesso em: 10 out. 2016.
- COELHO, Edviges; NUNES, Luís C. Evolução da mortalidade em Portugal desde 1950. **Revista de Estudos Demográficos**. Instituto Nacional de Estatística. INE, I.P.Lisboa, n. 55, p. 5-30, 2015, Disponível em: <<https://bit.ly/2RvbmeP>>. Acesso em: 24 set. 2018.
- COLUSSI, Eliane Lúcia et al. Docentes universitários e aposentadoria: uma experiência de velhice bem-sucedida? **Pajar**, Porto Alegre, v.2, n.2, p.67-74, 2014. Disponível em: <<https://bit.ly/2DUds4e>>. Acesso em: 20 jan. 2018.
- DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DAL ROSSO, Sadi; CARDOSO, Ana Cláudia M. Intensidade do trabalho: questões conceituais e metodológicas. **Soc. Estado**, Brasília, v.30, n.3, set./dez.2015. Disponível em: <<https://bit.ly/2PgNPwB>>. Acesso em: 24 set.2018.

DEPS, Vera Lúcia. A transição à aposentadoria, na percepção de professores recém-aposentados da Universidade Federal do Espírito Santo. 1994. Tese (Doutorado). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1994.

DUBAR, Claude. Tradução de Fernanda Machado. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.42, n.146, p.351-367, maio/ago.2012. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742012000200003>>. Acesso em: 24 set. 2018.

FAIRBANKS, Colleen. M.; FREEDMAN, Debra; KAHN, Courtney. The Role of Effective Mentors in Learning to Teach. **Journal of Teacher Education**, v. 51, n. 2, mar.abr.2000. Disponível em: <<https://bit.ly/2QySsXe>>. Acesso em: 10 dez.2017.

FLORES, Maria Assunção; FERREIRA, Fernandes Ilídio. The Induction and Mentoring of New Teachers in Portugal. **Research in Comparative and International Education**, v. 4 n. 1, 2009. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.2304/rcie.2009.4.1.63>>. Acesso em: 10 dez. 2017.

FRANÇA, Lúcia Helena de F. P., VAUGHAN, Graham. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicol. estud.**, Maringá-PR, v.13, n.2, p.207-216, 2008. Disponível em: <<https://bit.ly/2U5KN1l>>. Acesso em: 24 set. 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA. **Estatísticas Demográficas 2016**. Lisboa, Portugal, 2017.

JOGAIB, Marta L. M. L; MUNIZ, Hélder P. Aposentadoria e trabalho docente: momento de despedidas ou reencontros com o trabalho? **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v.18, n.1, p.47-59, 2015. Disponível em: <<https://bit.ly/2KMY7Uh>>. Acesso em: 24 set. 2018.

ALVES, Kelly da Silva; LOPES, Amélia. Professores e o envelhecimento: realidades e especificidades no contexto português. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v.25. n.2, p.61-77, mai-ago. 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/2RsaOGB>>. Acesso em: 10 jan. 2018

MARQUES, Teresa *et al.* Nascer e envelhecer: uma perspectiva demográfica evolutiva e territorial na construção do futuro de Portugal. **Revista de Geografia e Ordenamento do Território (GOT)**, Lisboa, n.10, p. 207-231, dez. 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.17127/got/2016.10.010>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

MENEZES, Gustavo Silva; FRANÇA, Lúcia Helena. Preditores da Decisão da Aposentadoria por Servidores Públicos Federais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v.12, n.3, 315-328, 2012. Disponível em: <<https://bit.ly/2zLLsNp>>. Acesso em: 24 ago. 2016.

MOREIRA, Jacqueline Oliveira. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicologia em Estudo**. Maringá, v.16, n.4, p.541-550, 2011. Disponível em: <<https://bit.ly/2PgRqdM>>. Acesso em: 24 set. 2018.

PORTUGAL. Decreto Lei n. 187/2007, de 10.05.2007, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, que define e regulamenta o regime jurídico de proteção nas eventualidades invalidez e velhice do regime geral de segurança social. **Diário da República** n. 90/2007, Serie I de 10.05.2007. 2007. Disponível em: <<https://bit.ly/2SqMEwb>> Acesso em: 10 jan. 2018

PORTUGAL. Decreto-Lei n.º 205/2009. **Diário da República** n. 168, Série I, de 31.08.2009. 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/2Pgkbr8>>. Acesso em 20 jun. 2017.

PORTUGAL. Lei n.º 11/2014, de 6 de março. **Procuradoria Geral Distrital de Lisboa**, 2014. Disponível em: <[http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=2071&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2071&tabela=leis)>. Acesso em:20 jun. 2017.

PORTUGAL. Portaria n. 150/2017. **Diário da República**.º 85/2017, Série I de 03.05.2017. 2017. Disponível em: <<https://dre.pt/home/-/dre/106960760/details/maximized>>. Acesso em: 10 jan.2018

PRIEB, Sérgio A. M.; CARCANHOLO, Reinaldo A. O trabalho em Marx. In: Carcanholo, Reinaldo A. **Capital: essência e aparência**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

SILVA NETO, Arthur Moreira. **Da vida laboral à reforma**: expectativas de ocupação. Tese (Doutorado). Universidade Portucalense, Porto, Portugal, 2010.

Sindicato Nacional do Ensino Superior Português. **Carreiras** - Valorização Remuneratória. Lisboa, 2017a. Disponível em: <<https://bit.ly/2Rz9dPC>>. Acesso em: 10 jan.2018.

Sindicato Nacional do Ensino Superior Português. **Audiência Pública do Projeto de Lei 91/XIII** (Termos da Regularização Prevista no PREVPAP. Carta N/Ref.ª: DIR: GLV/0667/17, de 13/09/2017. Lisboa, 2017b. Disponível em: <<https://bit.ly/2KOYL3A>>. Acesso em: 10 jan.2018.

**Data da submissão:** 27/02/2018

**Data da aprovação:** 03/07/2018