



**Universidade do Estado do Rio de Janeiro**

Centro Biomédico

Faculdade de Enfermagem

Samira Silva Santos Soares

**Os sentidos da aposentadoria para docentes de enfermagem aposentadas  
das universidades públicas brasileiras**

Rio de Janeiro

2023

Samira Silva Santos Soares

**Os sentidos da aposentadoria para docentes de enfermagem aposentadas das  
universidades públicas brasileiras**

Tese apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora, ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Enfermagem, Saúde e Sociedade.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Norma Valéria Dantas de Oliveira Souza

Rio de Janeiro

2023

CATALOGAÇÃO NA FONTE  
UERJ/REDE SIRIUS/BIBLIOTECA CB/B

S676 Soares, Samira Silva Santos  
Os sentidos da aposentadoria para docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas brasileiras / Samira Silva Santos Soares. – 2023. 102 f.

Orientadora: Norma Valéria Dantas de Oliveira Souza  
Tese (doutorado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Enfermagem.

1. Aposentadoria. 2. Docentes de enfermagem. 3. Trabalho. 4. Universidades. 5. Previdência Social. I. Souza, Norma Valéria Dantas de Oliveira. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Enfermagem. III. Título.

CDU  
614.253.5

Bibliotecária: Adriana Caamaño CRB7/5235

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

\_\_\_\_\_  
Assinatura

\_\_\_\_\_  
Data

Samira Silva Santos Soares

**Os sentidos da aposentadoria para docentes de enfermagem aposentadas das  
universidades públicas brasileiras**

Tese apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora, ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Enfermagem, Saúde e Sociedade.

Aprovada em 20 de abril de 2023.

Banca Examinadora:

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Norma Valéria Dantas de Oliveira Souza (Orientadora)  
Faculdade de Enfermagem – UERJ

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Ana Beatriz Azevedo Queiroz  
Universidade Federal do Rio de Janeiro

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Sheila Nascimento Pereira de Farias  
Universidade Federal do Rio de Janeiro

---

Prof.<sup>a</sup> Carolina Cabral Pereira da Costa  
Faculdade de Enfermagem – UERJ

---

Prof. Antônio Marcos Tosoli Gomes  
Faculdade de Enfermagem – UERJ

Rio de Janeiro

2023

## DEDICATÓRIA

À minha mãe, mulher forte, guerreira que nunca mediu esforços para ver os meus sonhos serem realizados. Você é uma inspiração e busco ter cada dia um pouquinho de sua força, bondade, amor e fé! Te amo, mãe!

## AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter guiado os meus passos e me levado a lugares inimagináveis onde pude conhecer pessoas/profissionais que em muito acrescentaram à minha vida, tanto do ponto de vista pessoal como profissional. Agradeço infinitamente a Deus, por ter cuidado de mim, enquanto estive no Rio de Janeiro e pelas pessoas maravilhosas que encontrei pelo caminho.

A começar pela minha eterna orientadora, professora Dra. Márcia Lisboa, por meio da qual pude conhecer e me aproximar de minha queridíssima orientadora Prof.<sup>a</sup> Dra. Norma Valéria Dantas de Oliveira Souza. Agradeço demais as duas, por terem tornado essa caminhada acadêmica leve e repleta de oportunidades. Por confiarem em mim, me incentivarem, me acolherem a todo tempo. Vocês são referência para mim, amo vocês!

Aos professores/pesquisadores que disponibilizaram tempo e conhecimento para enriquecer e contribuir com esta pesquisa, pelas contribuições tanto para o aprimoramento deste estudo quanto para o meu crescimento profissional. Agradeço o rigor necessário, o carinho, a dedicação, o respeito e profissionalismo.

Aos professores (as) do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* e às docentes aposentadas que prontamente aceitaram participar desta pesquisa, por compartilharem comigo histórias, saberes e contribuírem com minha formação.

Aos meus pais, ao meu esposo Railan Lobo, todos os meus familiares e às minhas amigas e incentivadoras de sempre, pela compreensão e paciência, por acreditarem e me impulsionarem rumo à concretização do meu sonho.

Às professoras amigas, Eloá Carneiro, Karla Biancha, Thereza Varella, Sheila Farias, Ana Beatriz Queiroz, Carolina Cabral, entre outras que tornaram não somente o processo do doutoramento um movimento enriquecedor academicamente, mas principalmente acolhedor, de parceria, respeito e incentivo mútuo. Vocês são um grande presente de Deus. Amo vocês!

Por fim, à Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (ENF/UERJ), a qual ingressei como aluna especial (durante o mestrado) e depois fui tão bem acolhida como doutoranda.

“O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001”.

## RESUMO

SOARES, S. S. S. **Os sentidos da aposentadoria para docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas brasileiras**. 2023. 102 f. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.

O objeto deste estudo trata dos sentidos da aposentadoria para docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas brasileiras.

Objetivos: descrever os motivos que contribuíram para que as docentes de enfermagem das universidades públicas requeressem a aposentadoria; identificar as facilidades e dificuldades encontradas durante o processo de aposentadoria; descrever o cotidiano das docentes de enfermagem das universidades públicas antes e após a obtenção da aposentadoria; discutir os sentidos do trabalho e da aposentadoria para as docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas; e analisar o impacto da aposentadoria na saúde das docentes de enfermagem das universidades públicas. Método: estudo exploratório-descritivo, com abordagem qualitativa, realizado com 41 docentes de enfermagem aposentadas de universidades públicas brasileiras e captadas pela técnica *snowball*. A coleta de dados ocorreu entre março e abril de 2022, utilizou-se de formulário para identificação do perfil das participantes e realizou-se entrevista semiestruturada para apreender o objeto de estudo. As entrevistas ocorreram por meio das plataformas virtuais, como Google Meet e Zoom, foram gravadas em áudio, transcritas e analisadas com auxílio do software Interface de *R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*. Resultados: A análise dos depoimentos resultou em seis classes e apontam que o contexto político brasileiro e a reforma da previdência contribuíram fortemente para o processo de decisão pela aposentadoria das docentes participantes, além disso, para aquelas que se aposentaram a partir de 2020, a experiência da aposentadoria foi peculiar em função da pandemia da Covid-19. Os resultados revelaram ainda que os sentidos atribuídos pelas docentes de enfermagem para a aposentadoria são bastante positivos e estes impactaram positivamente na saúde, possibilitando o exercício do autocuidado que, por vezes, antes era negligenciado, em função das atividades laborais. Identificou-se que para diversas participantes, a aposentadoria não representou o fim das atividades laborais, estas, porém, seguem ocorrendo com mais liberdade de escolha e flexibilidade. Conclusão: a aposentadoria é uma fase importante na vida das docentes de enfermagem, porém, estas devem ser melhor orientadas e preparadas pelas instituições de ensino, para que o processo de transição seja tranquilo e não produza sofrimento, inclusive para aquelas que optarão por seguir trabalhando. Além disso, é fundamental a implementação de estratégias, programas e políticas que acolham e valorizem aquelas docentes que mesmo estando aposentadas, querem seguir contribuindo com os estudantes, a universidade e a sociedade.

Palavras-chave: Aposentadoria. Docente de Enfermagem. Trabalho. Universidades. Previdência social.

## ABSTRACT

SOARES, S. S. S. **The Meanings of Retirement for Retired Nursing Professors at Brazilian Public Universities**. 2023. 102 f. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023.

The object of this study deals with the meanings of retirement for retired nursing professors from Brazilian public universities.

Objectives: to describe the reasons that contributed to nursing professors at public universities requesting retirement; identify the facilities and difficulties encountered during the retirement process; to describe the daily life of nursing professors at public universities before and after obtaining retirement; discuss the meanings of work and retirement for retired nursing professors at public universities; and to analyze the impact of retirement on the health of nursing professors at public universities. Method: exploratory-descriptive study, with a qualitative approach, carried out with 41 retired nursing professors from Brazilian public universities and captured by the snowball technique. Data collection took place between March and April 2022, a form was used to identify the profile of the participants and a semi-structured interview was carried out to apprehend the object of study. The interviews took place through virtual platforms, such as Google Meet and Zoom, were recorded in audio, transcribed and analyzed with the help of the software Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires. Results: The analysis of the testimonies resulted in six classes and point out that the Brazilian political context and the social security reform strongly contributed to the decision-making process for the retirement of the participating teachers, in addition, for those who retired from 2020 onwards, the experience of retirement was peculiar due to the Covid-19 pandemic. The results also revealed that the meanings attributed by the nursing professors to retirement are quite positive and these had a positive impact on health, enabling the exercise of self-care that was sometimes neglected before, due to work activities. It was identified that for several participants, retirement did not represent the end of work activities, these, however, continue to occur with more freedom of choice and flexibility. Conclusion: retirement is an important phase in the lives of nursing professors, however, they must be better guided and prepared by educational institutions, so that the transition process is smooth and does not produce suffering, including for those who choose to continue working. In addition, it is essential to implement strategies, programs and policies that welcome and value those professors who, even though they are retired, want to continue contributing to students, the university and society.

Keywords: Retirement. Nursing Professor. Work. Universities. Social Security.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 –	Descrição das variáveis da linha de comando.....	39
Quadro 2 –	Dados referentes ao perfil das docentes participantes e as variáveis investigadas.....	42
Quadro 3 –	Distribuição espacial dos docentes por Região-Estado e Tipo de Universidade que estava vinculado.....	46
Figura 1 –	Dendograma horizontal da CHD.....	47
Figura 2 –	Dendograma vertical da CHD.....	48
Quadro 4 –	Palavras/formas mais representativas em cada classe com respectivo valor de $\chi^2$ .....	49
Quadro 5 –	Relação entre as classes e os objetivos da tese .....	50
Quadro 6 –	Organização dos blocos temáticos, classes e subclasses a partir do Dendrograma.....	51

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CF	Constituição Federal
CHD	Classificação Hierárquica Descendente
CNS	Conselho Nacional de Saúde
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais
DECS	Descritores em Ciências da Saúde
EC	Emenda Constitucional
ENF/UERJ	Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro
IES	Instituições de Ensino Superior
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IRAMUTEQ	<i>Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires</i>
PPA	Programa de Planejamento para Aposentadoria
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
ST	Segmento de Texto
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

## SUMÁRIO

	<b>CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....</b>	10
1	<b>QUESTÕES NORTEADORAS E OBJETIVOS DO ESTUDO.....</b>	16
1.1	<b>Tese a defender .....</b>	16
1.2	<b>Justificativa e relevância do estudo.....</b>	17
1.3	<b>Contribuições potenciais do estudo.....</b>	20
2	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	22
2.1	<b>Os sentidos do trabalho e a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea.....</b>	22
2.2	<b>O trabalho do docente das universidades públicas brasileiras .....</b>	24
2.2.1	<b><u>Particularidades do trabalho das docentes de enfermagem das universidades públicas brasileiras .....</u></b>	27
2.3	<b>Aposentadoria.....</b>	29
2.3.1	<b><u>Os sentidos da aposentadoria.....</u></b>	29
2.3.2	<b><u>Preparação para aposentadoria.....</u></b>	32
3	<b>PERCURSO METODOLÓGICO .....</b>	34
3.1	<b>Tipo de estudo.....</b>	34
3.2	<b>População e cenários do estudo.....</b>	34
3.3	<b>Produção dos dados.....</b>	36
3.4	<b>Técnicas de tratamento e análise dos dados.....</b>	38
3.5	<b>Procedimentos éticos.....</b>	41
4	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	42
4.1	<b>Caracterização das participantes do estudo.....</b>	42
4.2	<b>Classificação Hierárquica Descendente .....</b>	46
4.2.1	<b><u>Bloco temático 1: A aposentadoria das docentes de enfermagem das universidades públicas brasileiras.....</u></b>	52
4.2.2	<b><u>Bloco temático 2: Memórias das docentes de enfermagem sobre o cotidiano de trabalho antes da obtenção da aposentadoria.....</u></b>	66
	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	72
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	80
	<b>APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido.....</b>	95
	<b>APÊNDICE B – Instrumento para produção dos dados .....</b>	97
	<b>ANEXO – Parecer consubstanciado do CEP .....</b>	99

## CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Definiram-se como objeto deste estudo os sentidos da aposentadoria para docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas brasileiras.

Destaca-se que a etimologia da palavra “sentido”, originária do latim *sensus*, a qual denota percepção, significado e sentimento. Portanto, esta será considerada como sinônimo de “significado”, assim como admitem, por exemplo, pesquisadores do grupo *Meaning of Work International Research Team* (MOW, 1987).

Ademais, para melhor compreender os sentidos/significados da aposentadoria, discorre-se, também, sobre os sentidos e a centralidade do trabalho na vida das pessoas e, em especial, das docentes de enfermagem das universidades públicas brasileiras. Assim, consideraram-se como referencial teórico os pressupostos do professor Ricardo Antunes, sociólogo do trabalho contemporâneo que se dedica a estudar as novas configurações do trabalho.

O desejo de investigar esse objeto emergiu, a princípio, de uma observação pessoal da pesquisadora sobre as inquietações e os estranhamentos que vivenciavam algumas docentes recém-afastadas do labor em decorrência da aposentadoria. Era interessante observar no contexto das universidades em que estava inserida (como professora substituta e/ou mestranda e, posteriormente, como doutoranda), que docentes recém-aposentadas seguiam com as atividades laborais, preocupavam-se em manter os currículos lattes atualizados, seguiam em busca de novas publicações e comentavam, inclusive, não ter notado diferença entre “estar na ativa” e “estar aposentada(o)”.

Notou-se que, apesar da ansiedade que outrora algumas docentes tiveram, em obter a “tão sonhada aposentadoria”, a concretização deste fato não as deslocou/retirou do cenário acadêmico. De fato, é compreensível entender que, após décadas inseridas em um contexto laboral, desprender-se do trabalho não é tarefa simples, especialmente, tendo em vista a centralidade do trabalho na vida do indivíduo e no contexto da sociedade contemporânea.

A centralidade do trabalho pode ser compreendida em termos absolutos ou relativos. O primeiro aspecto avalia o valor que o trabalho tem na vida das pessoas e o quanto o trabalho é central para a identidade. O segundo refere-se à importância do trabalho em relação aos outros momentos do ciclo de vida dos sujeitos (MOURA; OLIVEIRA-SILVA, 2019). A análise da centralidade é relevante para compreender por que muitas pessoas, mesmo que não precisassem do trabalho como forma de sustento, não deixariam de trabalhar (MOW, 1987).

Na perspectiva de Antunes (2006), apesar das transformações do trabalho na contemporaneidade, ele continua sendo elemento central na vida dos indivíduos, cria padrões de referência e influencia diretamente na forma como as pessoas se reconhecem e são reconhecidas. Trata-se de fenômeno psicossocial que consiste em uma das principais fontes de significados e identificações para os sujeitos. Assim, mais do que suprir necessidades de sobrevivência material, o trabalho também proporciona realização e possibilita *status* econômico e social, além da percepção de pertencimento a um grupo e de moldar subjetividades (KRAWULSKI *et al.*, 2017).

Ao retomar as inquietações sobre a aposentadoria, convém destacar que elas surgiram em 2019, em um contexto conturbado no Brasil, com tensões políticas, econômicas e sociais. Na realidade, o cenário brasileiro já gerava grande preocupação à classe trabalhadora, desde 2016, em função da Proposta de Emenda Constitucional – PEC 287/2016, lançada durante o governo Temer, a qual tratava sobre a seguridade social e estabelecia regras de transição para obtenção da aposentadoria. A proposta de reforma da previdenciária social foi amplamente discutida e, após revista pelo governo do presidente Jair Messias Bolsonaro, culminou com a aprovação pelo Congresso Nacional da Emenda Constitucional (EC) nº103, oriunda da PEC 6/19 (BRASIL, 2019).

Com a reforma da previdência instituída, novos critérios legais foram estabelecidos para que o cidadão brasileiro pudesse se aposentar por idade, tempo de contribuição por pontos, compulsoriamente, incapacidade permanente, direito adquirido ou de forma especial. Ressalta-se que refletir sobre esse contexto é fundamental, visto que pode alterar tanto o sentido do trabalho quanto o da aposentadoria atribuído pelos trabalhadores (ANTUNES *et al.*, 2015; FRANÇA *et al.*, 2017; GUERSON *et al.*, 2018).

Esse contexto, além de resultar em sentimento de dúvida e insegurança em relação à decisão da aposentaria, também aumenta o risco de adoecimento das docentes. Porquanto que as incertezas sobre o futuro gerado por um cenário desconhecido pode gerar patologias como: síndrome de *Burnout* ou do esgotamento profissional; síndrome da servidão voluntária, visto que a superatividade laboral, por vezes, dificulta a percepção da servidão voluntária pós-moderna e seus efeitos; síndrome da fome, que como o próprio nome sugere, decorre da condição em que o trabalhador, apesar de todo empenho, somente alcança com o trabalho remuneração suficiente para suprir as necessidades fundamentais e “matar a fome”; entre outras patologias sociais (ANTUNES, 2018). Inclusive, essa conjuntura potencialmente adoecedora pode precipitar um processo de aposentaria sem que a docente tenha de fato optado por ela.

Em outras palavras, em um momento histórico e político marcado por insegurança em relação à permanência ou não dos direitos trabalhistas, instabilidade e precariedade nos vínculos laborais, têm-se repercussões na saúde física e mental dos trabalhadores, embora seja difícil afirmar que as doenças, sobretudo as psicossomáticas, sejam sintomas de trabalhadores que vivenciam estas circunstâncias de desamparo e falta de proteção social (ARAÚJO; MORAIS, 2017).

Estudos apontam que os motivos que podem auxiliar os trabalhadores a aposentar-se ou seguir trabalhando estão relacionados a questões micro (pessoais/individuais), meso (relacionadas à organização/instituição) e macro (associadas ao contexto social, político, econômico) (OLIVEIRA et al., 2021; BORSOI; PEREIRA, 2017).

Ao corroborar o exposto, lembra-se de que naquele ano (2019), a pesquisadora/autora viu muitas docentes insatisfeitas com as investidas políticas neoliberais e as tensões no contexto político-econômico-social e o impacto destas nos cenários de trabalho. Essa situação motivou docentes a reunirem documentos e buscarem orientações para dar entrada e andamento ao processo de aposentadoria, por vezes, apressando-se para minimizar as experiências de sofrimento relacionadas ao trabalho docente.

Percebeu-se, por meio da fala de algumas docentes, especialmente aquelas que já tinham direitos adquiridos que não havia grandes preocupações com a reforma que tramitava, mas enorme descontentamento com outras propostas e políticas adotadas pelo governo que, além de desvalorizar o trabalho do docente das universidades públicas, ainda limitava recursos a essas instituições, precarizando, conseqüentemente, o trabalho e o trabalhador.

Em outras palavras, em tempos de reformas e contrarreformas do Estado, as universidades públicas têm sido negligenciadas, no que tange ao financiamento estatal e submetidas, de formas diversificadas, à lógica do mercado, cujos princípios e valores impelem a precarização e a intensificação do trabalho docente sem considerar as especificidades do ensino superior (VASCONCELOS; LIMA, 2020). Esse contexto também justifica a escolha de investigar os sentidos da aposentadoria para docentes de universidades públicas.

Reafirma-se, portanto, que este contexto adverso é capaz de alterar a percepção que os trabalhadores têm sobre os fenômenos do trabalho e da aposentadoria, mobilizando-os a antecipar ou adiar a saída do mercado de trabalho. Assim, se para alguns trabalhadores a aposentadoria vai além de uma conquista, passando a representar fase de descanso e gozo, para outros, pode significar perda da posição social, dos amigos, do núcleo de referência, diminuição de ganhos materiais, transformação dos valores e da rotina (MACÊDO; BENDASSOLLI; TORRES, 2017).

Para melhor compreensão do processo da aposentadoria, ela pode ser definida por fases: fase pré-aposentadoria (planejamento), fase decisória (envolve a tomada de decisão e aposentadoria antecipada) e a aposentadoria propriamente dita, que inclui o *bridge employment* (período em que o indivíduo segue trabalhando, mesmo após ter alcançado os critérios legais para se aposentar), a adaptação e a satisfação com a aposentadoria, além do cuidado com a saúde e o lazer (FRANÇA; SEIDL, 2016).

Assim, outra motivação pessoal que se identificou também como de relevância acadêmica e social para o desenvolvimento deste estudo deu-se a partir do momento que a autora/pesquisadora começou a refletir sobre a própria aposentadoria. Não se referindo apenas ao sentido de conhecer os critérios que a levarão a alcançar esse benefício, mas, sobretudo, a preocupação sobre como pode se planejar para esse momento e, se no contexto das instituições de ensino superior, encontraria o apoio necessário para esse planejamento.

Assim, considerando que a aposentadoria se tornou, nos últimos anos, um tema de grande importância no estudo do planejamento de carreira, Bressan (2011) e Costa *et al.* (2016) ressaltam a importância do planejamento para a aposentadoria e, portanto, questionou-se se todas aquelas docentes que vinham requerendo a aposentadoria haviam se planejado para este momento, e até que ponto as transformações do mundo do trabalho e do contexto social-econômico-político as afetaram.

Esse questionamento que ecoou nos pensamentos da autora/pesquisadora pode constituir-se como dúvida real por parte de outros jovens docentes que como ela, ainda, visualizam uma longa e árdua caminhada até o momento da aposentadoria. Portanto, conhecer a experiência dessas docentes aposentadas pode resultar em aprendizagens, uma vez que suscita o entendimento do social, mesmo atento às singularidades das participantes da pesquisa e respectivas dimensões individuais.

Ademais, seguindo com reflexões e leituras, deparou-se com a realidade de um outro grupo de docentes que, apesar de disporem de tempo de contribuição e idade para aposentadoria, mantinham-se na prática, mesmo queixando-se, por exemplo, das demandas de trabalho da academia. As justificativas para essas condutas iam desde a percepção de utilidade ao serviço a escassez de vínculos sociais fortes no contexto “extratrabalho” e, ainda, a necessidade em manter o rendimento financeiro, pois com a aposentadoria, apesar da manutenção do salário de forma integral, há valores que não integram os proventos (por exemplo, os adicionais de insalubridade, as retribuições por exercer cargos de coordenação, direção ou chefia, entre outras situações).

Assim, de modo geral, quando os diálogos que tratavam da temática surgiam, debates se estabeleciam, e muitas mostravam-se temerosas e desesperançosas sobre o futuro, tecendo queixas de diversas ordens, especialmente relacionadas à condição financeira, tendo em vista a previsível redução salarial.

É mister ressaltar que é no momento da aposentadoria que se deseja uma renda maior, em decorrência, principalmente, do aumento de custos com a saúde em geral em função do processo de envelhecimento e o risco elevado do surgimento de doenças crônicas não transmissíveis e outros tipos de enfermidades. Contudo, essa situação nem sempre se concretiza, sendo preciso, portanto, considerar o papel que esta docente ocupa na família, se é provedora única da renda familiar, se sustenta filhos, netos ou pais, entre outros. Nesta perspectiva, cabe, inclusive, a discussão de gênero, pois é possível que homens e mulheres reajam e atribuam diferentes sentidos a aposentadoria.

Somam-se ao anteriormente exposto os impactos psicológico e social relacionados à mudança de papel social. Moutian e Diaz (2018), ao discorrerem sobre o impacto financeiro da aposentadoria, alertam para o fato de que as mulheres, simplesmente por pertencerem a esse grupo, têm impacto negativo no valor de suas aposentadorias, se comparado com os homens. Apesar disso, Debert (2013) ressalta que as mulheres cultivam vínculos familiares mais intensos ao longo da vida (por exemplo, com filhos), que lhes propiciam maior suporte social na aposentadoria e na velhice e, assim, não experimentam ruptura em relação ao trabalho tão violenta, visto que poderão se ocupar resgatando/intensificando as relações familiares, inclusive, assumindo novas funções e papéis sociais.

Observa-se, portanto, que há, na discussão dessa temática, aspectos de gênero que precisam ser considerados. Por isso, a importância de captar os sentidos da aposentadoria para grupos específicos, como as docentes de enfermagem aposentadas, pois, dependendo de como eles se configuram, podem ser potencial de sofrimento psicofísico e adoecimento; sendo, então, mister criar estratégias para que essa etapa da carreira seja ressignificada e possa promover bem-estar e satisfação.

Ademais, as docentes de enfermagem das universidades públicas, apesar de desempenhar importante papel social, precisam lidar, dentre outros aspectos, com o processo de desvalorização do próprio trabalho. Assim, não obter vantagens no plano econômico pode afetar a relação da docente com o trabalho, inclusive, podendo emergir novos sentidos ao trabalho e à aposentadoria.

Outrossim, compreende-se que não é tão somente o fator financeiro que impulsiona os docentes a permanecerem trabalhando após a aposentadoria, mas o sentimento de

reconhecimento proporcionado pelas atividades, a busca pela preservação da saúde, do intelecto ativo e da contribuição para formação de outras pessoas e a dependência emocional do trabalho associada ao desejo de dar continuidade às atividades em curso, com menor sobrecarga e mais qualidade de vida no trabalho (KRAWULSKI *et al.*, 2017; GUIMARÃES; SOARES; CASAGRANDE, 2012; MOREIRA, 2011).

Assim, diante da complexidade que é a aposentadoria e ciente de que o trabalho da docente de enfermagem não escapa ao contexto de transformações do mundo do trabalho, muito pelo contrário, a inserção da enfermeira, quer seja no setor assistencial, gerencial ou no ensino, tem sofrido as influências das reconfigurações impostas ao trabalho pela lógica neoliberal e pelos novos modos de organização dos processos produtivos. Assim, em alusão ao livro *Adeus ao trabalho?*, do professor Ricardo Antunes, questiona-se se, na verdade, a nova geração de docentes não está diante de um “Adeus à aposentadoria?”.

Assim, as reflexões deste estudo revestem-se de uma proposta inovadora, por investigar os sentidos da aposentadoria para um grupo de docentes de enfermagem que se aposentou em um importante momento histórico e social, marcado por uma crise política e econômica que tem afetado o trabalho das docentes de enfermagem das universidades públicas brasileiras.

## 1 QUESTÕES NORTEADORAS E OBJETIVOS DO ESTUDO

Ao considerar a contextualização inicial sobre o objeto de estudo, elaboraram-se as seguintes questões norteadoras:

Quais foram os motivos que levaram as docentes de enfermagem aposentadas a optar pela aposentadoria?

Quais os sentidos do trabalho e da aposentadoria atribuídos pelas docentes de enfermagem aposentadas pelas universidades públicas?

Qual a percepção das docentes de enfermagem aposentadas pelas universidades públicas sobre a própria saúde e o cotidiano antes e após a aposentadoria?

A partir dessas questões norteadoras, traçaram-se os seguintes objetivos:

- Descrever os motivos que contribuíram para que as docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas requeressem a aposentadoria;
- Identificar as facilidades e dificuldades encontradas durante o processo de aposentadoria;
- Caracterizar o cotidiano das docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas antes e após a obtenção da aposentadoria;
- Discutir os sentidos do trabalho e da aposentadoria para as docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas;
- Analisar o impacto da aposentadoria na saúde das docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas.

### 1.1 Tese a defender

A tese que este estudo defende é que, apesar da aposentadoria ter sido almejada pelas docentes de enfermagem das universidades públicas brasileiras, ela pode ter sido antecipada ou adiada por fatores de nível individual (micro), familiar ou organizacional (meso) e contextual (macro). E, em função destes fatores, da centralidade do trabalho na sociedade contemporânea, da necessidade de sentir-se útil e produtiva em uma sociedade que valoriza o

trabalho como forma de inserção e manutenção em um grupo social, estas trabalhadoras, mesmo após obterem a aposentadoria, seguirão trabalhando. E esse labor pode ser na mesma atividade que exercia anteriormente ou em outra atividade, de modo que a aposentadoria não significará na vida destas docentes um cessar de atividades, mas a possibilidade de atribuir novos sentidos ao trabalho e à aposentadoria.

Quanto mais envolvida com o trabalho e o grupo de trabalho, mais chance há das atividades laborais serem mantidas, por exemplo, participação em bancas, desenvolvimentos de pesquisa, atuação como professora visitante ou convidada em disciplinas e, ainda, como voluntária. É possível também que se insiram em um novo contexto laboral, ou seja, migrem do setor público para o privado ou de uma instituição para outra, dentro do mesmo setor. Assim, nutrem os sentimentos de pertencimento a um grupo, além do prestígio, do reconhecimento e da valorização simbólica que o docente universitário tem perante a sociedade.

Nessa perspectiva, os sentidos da aposentadoria para docentes de enfermagem das universidades públicas brasileira podem transitar entre algo positivo, quando se veem desobrigados a seguir um ritmo intenso de trabalho, tendo mais autonomia para gerir o tempo e definir as atividades laborais. Porém, entende-se que também pode perpassar por sentimento negativo, quando percebem a perda da identidade social ou que, apesar dos anos de trabalho e de ter conquistado a aposentadoria, precisa seguir trabalhando para conseguir arcar com os custos financeiros.

## **1.2 Justificativa e relevância do estudo**

Esta pesquisa justifica-se pelas inúmeras transformações no mundo do trabalho que promoveram mudanças nos cenários de atuação das docentes de enfermagem das universidades públicas, especialmente em função da política neoliberal adotada pelo governo brasileiro. Assim, a pesquisa é relevante frente à atualidade do tema e pela importância de se realizar estudos que promovam e enriqueçam discussões sobre a temática que é complexa, multidimensional e marcada por contradições.

Além disso, os sentidos atribuídos pelas docentes à aposentadoria são influenciados por um processo de construção histórico-social e pelo cenário político-econômico no qual estiveram inseridos. Assim, compreender essa construção com perspectiva ampla e

aprofundada, buscando os sentidos que permeiam o advento da aposentadoria, possibilita pensar estratégias para fortalecer escolhas e tornar a aposentadoria uma decisão consciente e menos sofrida.

Convém destacar que o tema está em conformidade com a Agenda Nacional de Prioridades de Pesquisas em Saúde – ANPPS, documento utilizado como instrumento de gestão, o qual o Ministério da Saúde (MS) detalha as prioridades de pesquisa para esse campo, objetivando aumentar a seletividade e a capacidade de indução de iniciativas de fomento à pesquisa no Brasil. A ANPPS tem o objetivo de respeitar as necessidades nacionais e regionais de saúde e incentivar a produção de conhecimentos, bens materiais e processuais nas áreas prioritárias para o desenvolvimento das políticas sociais (BRASIL, 2015).

Outra justificativa para esta pesquisa deve-se ao fato de que, ao elaborar o estado da arte, norteada por revisão integrativa, não se identificaram publicações acadêmicas que fizessem referência, de forma direta ao objeto de estudo. Salienta-se que para efetuar a revisão integrativa, realizou-se a busca de produções científicas no sítio eletrônico da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), durante o mês de maio de 2020, considerando como recorte temporal, o período de 2016 a 2020, tendo em vista a Proposta de Emenda Constitucional – PEC 287/2016, que gerou um contexto de incertezas e conflitos entre trabalhadores brasileiros sobre a aposentadoria e as novas regras da previdência social.

Definiram-se como descritores: aposentadoria, docentes de enfermagem, previdência social. E, devido ao número restrito de publicações, ao utilizar todos os termos conjuntamente, optou-se por associá-los de dois em dois, de modo a ampliar a recuperação de evidência nas bases de dados. Para isto, empregou-se a associação entre os termos com os operadores booleanos OR e AND.

Os critérios utilizados para inclusão dos manuscritos e seleção da amostra foram: artigos de periódicos nacionais e internacionais, que abordassem o tema em questão, nas línguas inglesa, espanhola e portuguesa, intencionando-se, com isso, captar o maior número de publicações possíveis. E, adotaram-se como critério de exclusão, os artigos repetidos em diferentes bases de dados e que fugissem à temática pesquisada.

A pesquisa resultou em 51 publicações. Após aplicação dos filtros (conforme critérios de inclusão) restaram oito artigos. Destes, após leitura na íntegra, constatou-se que embora as publicações pudessem contribuir em alguma medida para discussão sobre o trabalho da docente de enfermagem e a aposentadoria, nenhum artigo tratava do objeto desta tese.

A inexistência de publicações científicas relacionadas ao objeto aponta, assim, lacuna no conhecimento, tendo em vista que os sentidos atribuídos à aposentadoria são modificados

em função do tempo e contexto social-histórico e seguem, portanto, sendo tema relevante de investigação, especialmente no período escolhido para investigação, quando muitas regras foram transformadas e direitos laborais foram extintos.

Ademais, como aponta o estudo de Fang e Kesten (2017), a aposentadoria do corpo docente tem sido preocupação crescente para educação de enfermagem, em razão do impacto que pode ter na preparação das futuras trabalhadoras de enfermagem. E, com a saída iminente dos professores seniores, é preciso captar e capacitar professoras mais jovens para sucessão bem-sucedida.

Enfatiza-se que a relevância desta pesquisa se situa no campo da saúde do trabalhador e estabelece estreita relação com a linha de pesquisa escolhida, além de apresentar possibilidade de interlocução com outras áreas que tenham interesse nessa temática e se dediquem a assistir os trabalhadores, com foco na singularidade do ser, sem desconsiderá-lo na inserção social.

Ademais, torna-se relevante para a academia, visto que o conhecimento produzido pode suscitar discussões acadêmicas e subsidiar a criação de novas estratégias e políticas para além de assegurar melhores experiências laborais às docentes de enfermagem, também as auxilie no processo de decisão e planejamento da aposentadoria e, ainda, na forma de lidar com a aposentadoria e a possibilidade de trabalho neste contexto.

Portanto, este estudo apresenta importância no contexto social, político e econômico, aliado ao fato de que dará voz a um grupo de trabalhadoras que vivenciou as mudanças produzidas no trabalho das docentes de enfermagem das universidades públicas nas últimas décadas e, em especial, por terem se aposentado em momento de aprofundamento das medidas neoliberais no Brasil.

### 1.3 Contribuições potenciais do estudo

No âmbito acadêmico, esta pesquisa visa contribuir para o debate sobre a aposentadoria, incluindo discussões acerca do planejamento para este momento e as implicações da aposentadoria para a vida do trabalhador, da organização laboral e da sociedade. Destaca-se, também, a importância de se discutir as medidas reformistas, a influência do neoliberalismo e da precarização do trabalho docente no contexto das universidades públicas brasileiras, visto que esse contexto pode afetar a decisão do trabalhador em aposentar-se ou não, bem como aposentar-se e seguir trabalhando. Neste sentido, somar-se-ão aos estudos e investimentos feitos pela linha de pesquisa, no que tange às análises críticas sobre as relações entre o mundo do trabalho e as dimensões objetivas e subjetivas.

Ainda é possível contribuir com o campo da saúde do trabalhador, pois, ao discutir sobre o período pós-trabalho, espera-se que os atores sociais envolvidos, além de refletir sobre a própria aposentadoria, possam trazer reflexões que auxiliem as trabalhadoras que estão na ativa a pensar e repensar os sentidos do trabalho e da aposentadoria. E, assim, auxiliá-las a tornar-se mais conscientes da importância do planejamento para a aposentadoria, especialmente no atual contexto de transformação do mundo do trabalho e de ataque aos direitos dos trabalhadores.

Outrossim, salienta-se que a apresentação dos resultados desta pesquisa em eventos científicos e publicações em periódicos poderão contribuir para construção de conhecimento sobre a temática e ser discutido com outras docentes, estudantes e trabalhadores de modo geral.

Além disso, para a pesquisadora, o estudo mostra-se relevante, em virtude de os temas trabalho e aposentadoria estarem inseridos no contexto profissional dela, pois, ao atuar como enfermeira em uma Universidade Federal do Sul da Bahia, poderá articular os conhecimentos provenientes da pesquisa para contribuir com o setor de saúde e qualidade de vida no trabalho, bem como o desenvolvimento e a implementação do programa de planejamento para a aposentadoria, visto que esses aspectos são de interesse da administração pública.

Por fim, esta pesquisa irá fortalecer uma das linhas de pesquisa da Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (ENF/UERJ) denominada de Trabalho, Educação e Formação profissional em Saúde e Enfermagem, a qual propõe estudar a formação e a saúde do trabalhador de enfermagem, no contexto das políticas públicas e

privadas e da organização dos sistemas de saúde, segurança e trabalho. Além disso, possibilitará fortalecer as pesquisas e o conhecimento produzido no Grupo de Pesquisa da Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (ENF/UERJ), intitulado “O mundo do trabalho como espaço de produção de subjetividade, tecnologias e formação profissional em saúde e enfermagem”, cuja líder é a orientadora deste estudo e do qual integra a pesquisadora/autora.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Os sentidos do trabalho e a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea

As concepções de trabalho resultam de um processo de criação histórica, no qual o desenvolvimento e a propagação são concomitantes à evolução dos modos e das relações de produção, da organização da sociedade como um todo e das formas de conhecimento humano (NEVES et al., 2018). Deste modo, é possível, a partir da evolução histórica, reconhecer que o trabalho é uma atividade desenvolvida pelos homens sob diferentes e determinadas formas, desde a pré-história até os dias atuais.

Para Antunes (2014), as últimas décadas sinalizam uma nova morfologia do trabalho em função das transformações no mundo do trabalho que emergiram de novas formas de organização, novas tecnologias e novos modelos inovadores que modificam a própria natureza de alguns modos de trabalhar. Nesse contexto marcado por vínculos precários e instáveis, “há um processo de maior heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora” (ANTUNES, 2015, p. 62).

Esse fato redefine o lugar do trabalho na vida em sociedade e de cada indivíduo. Mas, mesmo que surjam diversas formas de organização, o trabalho não deixa de existir e tão pouco de ser elemento central na vida do indivíduo (ANTUNES, 2002). Ao invés disso, o que se modifica são os sentidos/significados do que é trabalhar. Nesta perspectiva, enfatiza-se que, desde meados dos anos 1950, busca-se compreender os sentidos do trabalho e, sobre esse tema, destacam-se os estudos de Karl Marx, Ricardo Antunes, Estelle Morin, Christophe Dejours, entre outros (NEVES et al., 2018). E, embora admita-se que há diferentes sentidos atribuídos ao trabalho, este pode ser definido de maneira multifacetada, dependendo, até mesmo, da trajetória profissional (PRADO; SANT’ANNA; DINIZ, 2021).

Para Dejours (1987), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, os pares e a sociedade. Além disso, o trabalho assume, para Dejours e Abdoucheli (1994), um sentido que é a luta pela transformação em algo útil, afinal, na ausência de sentido, o trabalho produzirá sofrimento (DEJOURS, 1987).

Para muitos indivíduos, o trabalho é o papel de referência na vida, inclusive, ao servir como base do reconhecimento de si próprio no mundo e de intermediação das relações com o meio (BOEHS; MEDINA; BARDAGI; LUNA; SILVA, 2017). Para Antunes (2000), uma

vida dotada de sentido fora do trabalho provém de uma vida repleta de sentido dentro do trabalho.

Para Marx (1983) e Antunes (2015), o trabalho consiste em uma ação que possibilita que a natureza seja transformada e adequada pelo homem, de forma a assegurar a subsistência e o ambiente sociocultural em que se vive. Nesta perspectiva, Morin (2001) identificou cinco motivos para atribuir sentido ao trabalho: capacidade de realizar-se e atualizar o potencial pessoal, segurança e autonomia, relacionamentos e sentimentos de pertencimento, contribuição social e ter um sentido na vida e uma ocupação.

Os sentidos atribuídos ao trabalho são analisados por meio de três dimensões: individual, organizacional e social (MORIN, 2002). Antunes (2015) destaca que o indivíduo e o trabalho interatuam entre si, causando transformações contínuas no modo de viver em sociedade. Em outras palavras, é possível considerar que, do ponto de vista da sociologia, os sentidos do trabalho são compreendidos a partir do contexto histórico e social no qual o trabalho e o trabalhador se inserem.

Para Antunes (2003; 2005; 2014), o sentido do trabalho, portanto, precisa ser associado à classe social (não definida apenas pela dimensão econômica, mas por um modo de viver, símbolos e sistemas) e deve abarcar temas como a divisão sexual do trabalho, as modificações do processo produtivo, dentre outros.

Antunes (2006) ressalta ainda que o trabalho é visto como o primeiro momento de realização do homem e, se for autônomo, autodeterminado e livre, será dotado de sentido, ao mesmo tempo em que possibilitará o uso autônomo do tempo livre e contribuirá para emancipação do sujeito. Mas, Sá e Lemos (2017) advertem que o sentido do trabalho é dialético, uma vez que depende da especificidade de cada sujeito, do coletivo de trabalho e da configuração do espaço laboral.

Dejours (2004) corrobora o exposto, ao considerar que o trabalho possui dimensão de subjetividade (o sentido do trabalho) e reflete na atividade dos trabalhadores de forma significativa, proporcionando-lhes, por exemplo, experiências de prazer e/ou sofrimento. Assim, ao analisar o sentido que o trabalho tem na vida da pessoa, também pode se perceber o quão central ele é na vida dos indivíduos.

A centralidade do trabalho é definida como a importância que o indivíduo atribui ao trabalho, em comparação com outras esferas da vida, como lazer, família e religião (MOURA; OLIVEIRA-SILVA, 2019). Os primeiros estudos sobre o trabalho como interesse central em comparação com outras áreas da vida do sujeito foram conduzidos por Dubin (1956). E, o sentido do termo, assim, como acontece com a discussão sobre trabalho, também passa por

modificações, à medida que vai sendo apoderado pelos distintos discursos nas ciências sociais.

Pode-se afirmar, também, que a centralidade do trabalho se refere ao grau de importância conferido ao trabalho durante a vida. Essa importância pode diferir entre as fases da vida do trabalhador (centralidade relativa do trabalho) e mede a relação do trabalho com outros aspectos importantes da vida dos indivíduos. Deste modo, é normal que uma pessoa se dedique ao trabalho de maneira diferente no percurso da vida profissional, podendo ser movido pela necessidade ou, simplesmente, pelo apreço à atividade exercida (MOW, 1987; TOLFO; PICCININI, 2007).

Como defendeu Marx, a centralidade do trabalho continua atual, o que se precisa é lutar pelo trabalho digno e decente e nos livrar, como enfatiza Ricardo Antunes (2018), de uma “realidade triste e outra trágica”, “o desemprego completo” ou o “privilégio da servidão”. Neste contexto, acerca da centralidade do trabalho e da importância do mesmo para constituição psíquica das pessoas, cabe, também, refletir sobre os sentidos da aposentadoria para o trabalhador, já que, nesta fase da vida, espera-se a desvinculação de atividades de trabalho com compromissos rigorosos e rotina, ou que estejam associados ao salário e à sobrevivência (FRANÇA et al., 2013; MOURA; OLIVEIRA-SILVA, 2019).

## **2.2 O trabalho do docente das universidades públicas brasileiras**

A docência constitui prática criativa que propicia reconhecimento e identidade, além de, por meio das relações afetivas estabelecidas nos contextos de trabalho, permite trocas, inserção social e autorrealização (COUTINHO; DAL MAGRO; BUDDE, 2011).

Outro ponto de destaque, em relação ao trabalho do docente universitário, é o fascínio pelo estudo e o prazer de estar com os estudantes. Ser sujeito de mudança na vida de outros, torna a docência prazerosa, gerando significados ao trabalho docente (MARTINS; HONÓRIO, 2014).

Todavia, convém considerar que o trabalho do docente não se restringe somente ao ato de lecionar e que envolve, no âmbito das universidades públicas, uma diversidade de atividades, que perpassam o ensino, a extensão e a pesquisa. E, nos últimos anos, o perfil do docente universitário vem se transformando, em virtude das inúmeras demandas que lhe são atribuídas para atender às necessidades do mercado.

Em tempos de reformas e contrarreformas do Estado, as universidades públicas têm sido negligenciadas, no que tange ao financiamento estatal, e submetidas, de formas diversificadas, à lógica do mercado, cujos princípios e valores impõem a precarização e a intensificação do trabalho docente, sem considerar as especificidades do ensino superior (VASCONCELOS; LIMA, 2020).

Contudo, com a implantação do modelo neoliberal no Brasil, os valores pregados pela tradição universitária, como a universalidade do saber, humanismo, iluminismo e crítica social, autonomia e liberdade foram modificados; e com a premissa do Estado mínimo, também modificou o perfil que se deseja do trabalhador, que além da multifuncionalidade, exige a eficiência do trabalhador e o aumento constante da produtividade no cotidiano de trabalho (COUTINHO; DAL MAGRO; BUDDE, 2011). Essa visão divide opiniões, até mesmo, dentro da própria universidade, encontrando pessoas que a criticam e/ou a defendem.

O docente universitário passou a ser avaliado de acordo com a produtividade e o trabalho que antes era intelectualizado e imensurável, passou a recair em uma cobrança, como um produto de linha de produção (MACHADO; BIANCHETTI, 2011). Salienta-se que o processo de produção é extremamente importante e necessário para o avanço da ciência, porém, é preciso equilíbrio em relação a essa e outras demandas laborais, para que o trabalho não se torne alienante e prejudicial, que o docente não tenha, por exemplo, tempo de fazer reflexões acerca da própria realidade, o que resultaria na fragilização do potencial intelectual e de criatividade associado ao trabalho docente (COSTA *et al.*, 2016).

Vosgerau, Orlando e Meyer (2017) corroboram o anteriormente exposto e consideram que o produtivismo acadêmico é fator que atrapalha tanto a formação quanto a atuação dos intelectuais no Brasil. Essa situação é preocupante, visto que os docentes universitários têm importante papel na luta para garantia dos direitos fundamentais dos cidadãos brasileiros, pois, ao mesmo tempo em que sofrem e sentem, no contexto laboral, os impactos produzidos pelas medidas reformistas instauradas no país, são também importantes agentes que podem estimular outros cidadãos a desenvolver um pensar crítico, ao exercer os direitos de emancipação e participação social, como proposta pela Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88).

Ainda neste contexto marcado pela influência do modelo neoliberal, há que se afirmar que os docentes se deparam cotidianamente com as distinções do trabalho prescrito (tarefa) e o real (atividade), com condições, geralmente, precárias de ambientes laborais e com demandas que ultrapassam a carga horária, pois, muitas vezes, trabalham quase o dobro da

carga horária, comprometendo o tempo que seria utilizado ao não trabalho (BERNARDO, 2014).

Assim, observa-se que, na tentativa de preencher a lacuna entre o trabalho prescrito e o real, a prática do docente de levar trabalho para casa tornou-se um hábito e encontra-se naturalizada no coletivo profissional (D'OLIVEIRA *et al.*, 2020; BORSOI; PEREIRA, 2013; ALMEIDA, 2015). E, em meio às condições adversas e à sobrecarga de trabalho, este profissional segue submergindo tempo de descanso e até momentos de adoecimento (VASCONCELOS; LIMA, 2020).

Além disso, também merece atenção o incipiente salário pago aos professores, como forma de descaso e desvalorização para com o trabalho docente (BRITO *et al.*, 2014). Com as condições de trabalho ruins, somadas à alta demanda laboral (decorrente das atividades de ensino, pesquisa e extensão), às exigências de produtividade (que afetam a progressão da carreira e na forma como as instituições e os cursos são avaliados) e ao clima de competição entre os docentes (em virtude, por exemplo, da concorrência para conquistar fontes de financiamento para os projetos), estes tendem a expressar mais sentimentos negativos do que positivos em relação à atividade docente e à própria universidade (D'OLIVEIRA *et al.*, 2017).

Nessa esteira, os docentes universitários (intelectuais acadêmicos) se reconfiguram em intelectuais institucionais, voltados ao mero cumprimento de tarefas e atribuições, priorizando, em relação ao raro tempo, aquelas pelas quais são julgados, legitimados e reconhecidos (VOSGERAU; ORLANDO; MEYER, 2017). Assim, as experiências de prazer e sofrimento relacionadas ao trabalho docente, aliadas às preocupações com as transformações do mundo do trabalho, com as investidas políticas neoliberais e as crises/tensões no contexto político-econômico e social, podem estabelecer relação com a decisão desses docentes sobre o momento da aposentadoria, apressando-o ou retardando-o.

### 2.2.1 Particularidades do trabalho das docentes de enfermagem das universidades públicas brasileiras

A Enfermagem brasileira é composta por quase 2,5 milhões de profissionais, entre enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem (COFEN, 2021). Esses profissionais atuam nos mais variados segmentos do mercado de trabalho, tanto na rede pública, filantrópica, privada e no setor ensino. Neste último campo, são os enfermeiros, profissionais de nível superior que desenvolvem atividades docentes, auxiliando a consolidar a ciência da enfermagem, mediante a formação de novos profissionais, que agreguem conhecimento técnico-científico e ético para o bom desenvolvimento da profissão.

De acordo com o Censo do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), 173.868 era o número de docentes do ensino superior atuantes na rede pública em 2018 (INEP, 2019). E, de acordo com o relatório final da pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil (Machado et al., 2015), mais de 45 mil enfermeiros desenvolviam as atividades profissionais em instituições de ensino como docentes. Além disso, os enfermeiros também atuam exercendo a função de preceptoria, supervisão de estágio e na gestão acadêmica, dentre outras atividades.

Pesquisa realizada com docentes de enfermagem no ensino superior, identificou que, por vezes, essas profissionais enfrentaram o dilema de ingressar no trabalho docente com pouca ou nenhuma formação pedagógica, o que exige a busca por estratégias para constituição identitária. Mas, à medida que avançam no ciclo de vida profissional, sentem-se mais seguras e autônomas para o exercício profissional (FERNANDES; SOUZA, 2017).

Ao eleger à docência, o enfermeiro deve, dentre outros aspectos, atentar-se ao artigo 207 da Constituição Federal de 88, que estabelece que “as universidades (...) obedecerão ao princípio da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão” e às Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) do Curso de Graduação em Enfermagem, visto que tais diretrizes estabelecem o perfil do formando egresso/profissional, bem como as competências e habilidades que devem ser desenvolvidas durante o período formativo.

Nesse sentido, a docente de enfermagem, nas universidades públicas brasileiras, desenvolve uma série de atividades, por exemplo: atuam nas salas de aula, ministram aulas teórico-práticas em laboratórios, acompanham estágios em serviços da Atenção Primária à Saúde, bem como em diversos setores a nível hospitalar; coordenam, estimulam e engajam os alunos em atividades extensionistas, as quais aproximam a Universidade e os discentes à

sociedade; lideram e participam de grupos de pesquisa, orientam alunos na graduação e pós-graduação, desenvolvem pesquisas e publicam resultados, dentre tantas outras atribuições.

D'Oliveira et al. (2017), ao investigarem as perspectivas de docentes de enfermagem sobre prazer e sofrimento no trabalho, evidenciaram que o prazer e o sofrimento estão presentes no cotidiano docente, sendo o sofrimento referido a questões atreladas aos preceitos neoliberais, que vêm fundamentando o desenvolvimento do trabalho nos serviços de ensino público. Vasconcelos e Lima (2020), ao se referirem ao trabalho docente em universidades públicas, reafirmam a fala de um dos participantes da pesquisa, que colocou: “é um malabarismo com vários pratos ao mesmo tempo”, referindo-se à sobrecarga de trabalho dos docentes.

Evidencia-se, ainda, que o trabalho do docente de enfermagem envolve um processo de trabalho complexo, afinal, além da relação profissional docente-discente, há o paciente, a família e a comunidade. E, mesmo quando o ambiente de trabalho é considerado bom, há relatos de baixos salários e carga de trabalho elevada, de modo que eles têm que transferir tempo da vida pessoal para o trabalho (PARRA-GIORDANO; FELLI, 2017).

E, quando alcançam a aposentadoria, Liberatti et al. (2015) identificaram que enfermeiras docentes, apesar de considerar que a aposentadoria representou oportunidade de fazer o que gosta, aprender coisas novas, viajar, melhorar os relacionamentos interpessoais, sentimentos de liberdade e missão cumprida, representou, também, sentimento de frustração e decepção pela falta de reconhecimento pelo que desenvolveram no tempo que estiveram no exercício da docência.

Assim, diante das transformações no mercado de trabalho da enfermagem, no campo da educação e considerando as recentes reformas (trabalhista e previdenciária) que impactaram no trabalho dos docentes de enfermagem nas universidades públicas, é preciso refletir sobre os sentidos do trabalho e da aposentadoria para esses trabalhadores.

## 2.3 Aposentadoria

### 2.3.1 Os sentidos da aposentadoria

Tão complexo quanto compreender os sentidos do trabalho e as respectivas formas de produzir prazer ou sofrimento, saúde ou doença, é refletir sobre os sentidos da aposentadoria, visto que esta é um fenômeno ambivalente, dialético que, se por um lado pode expressar uma conquista do trabalhador, por outro pode também representar a marginalização do trabalhador inativo (aposentado) por parte da sociedade produtiva (GUERSON et al., 2018).

O processo de aposentadoria pode ser compreendido como parte da realidade da vida profissional e laboral e, também, como consequência do processo de desenvolvimento dos indivíduos (BRESSAN, 2011). Corroborando o exposto, Andrade e Torres (2020), ao investigar os sentidos (significados) atribuídos à aposentadoria por trabalhadores ativos, concluiu que o fenômeno da aposentadoria é ambíguo. Ora marcado por uma ideia positiva, de liberdade; ora marcado por relatos de angústia e insegurança relacionada à aposentadoria.

Ao considerar a origem da palavra aposentar, identifica-se que vem do verbo latino intransitivo *pausare*, que tem o sentido de pousar, parar, cessar e descansar, em francês, ao verbo *retirer* ou *retraiter*, cujo significado é retirar-se, isolar-se, recolher-se em casa e, em inglês, ao verbo *to retire*: ir embora, recolher-se. Na língua portuguesa, também há a seguinte compreensão: obteve aposentadoria, que deixou de trabalhar por falta de saúde ou ter atingido determinado limite de idade; que não é mais utilizado, que perde a serventia ou que está alojado em um aposento (VASCONCELOS FILHO, 2007).

Há diversas formas de se perceber a aposentadoria, mas essa percepção não é unânime. Pode-se, por exemplo, encará-la como um período de transição e mudanças intimamente associada à perda do trabalho (FIGUEIRA et al., 2017). O desligamento dos afazeres com a chegada da aposentadoria é um processo cercado de complexidade e desafios, tornando-se necessária, para muitos trabalhadores, uma fase de adaptação entre a atividade e o distanciamento da rotina de trabalho, de modo que esta fase pode ser percebida por alguns como momento de crise (KRAWULSKI et al., 2017; FRANÇA et al., 2017).

No senso comum, o trabalho se apresenta como oposição à aposentadoria e a aposentadoria como vinculada à inatividade e à improdutividade (MACEDO; BENDASSOLI; TORRES, 2017). Pensar a aposentadoria sob essa perspectiva pode levar os docentes a adiar a

decisão de aposentar-se, tendo em vista a centralidade do trabalho na sociedade que molda de tal forma o profissional, que ele constrói a trajetória e a própria vida em torno da prática docente (GUIMARÃES; SOARES; CASAGRANDE, 2012). Este fenômeno ocorre de tal modo e com intensidade que, ao aproximar-se do momento que o conduziria ao final da carreira, muitos docentes não vislumbram outras perspectivas para a vida que não permanecer exercendo a docência (KRAWULSKI *et al.*, 2017).

Em virtude do exposto anteriormente, no caso dos docentes universitários, a aposentadoria pode não representar o afastamento do trabalho (GUIMARÃES; SOARES; CASAGRANDE, 2012), já que, na contemporaneidade, muitos podem querer continuar trabalhando, independentemente do tipo de trabalho ou atividade que faziam, o que mostra certa dificuldade destes trabalhadores em perceberem as vidas fora da esfera do trabalho.

A aposentadoria, também, pode estar associada à perda de identidade profissional e ao sentimento equivocado de inutilidade. É o caso, por exemplo, vivenciado por professores universitários, que diante das mudanças institucionais que vivenciam em seus cotidianos, admitem reflexos na imagem e identidade profissional (LIMA, 2012).

Por outro lado, a aposentadoria também pode representar reconhecimento pelos anos dedicados ao trabalho e momento de liberdade para realização de atividades que o labor impossibilitou (FIGUEIRA *et al.*, 2017). No nível macro, a aposentadoria influencia o desenvolvimento econômico e social das sociedades e, no nível individual, representa grande mudança na vida das pessoas (FRANÇA; SEIDL, 2016).

Uma outra analogia aponta a aposentadoria como balança de ganhos e perdas. Os ganhos estão relacionados a um maior convívio familiar, a possibilidade de lidar de forma diferente com o tempo, não ter que trabalhar sob pressão, ter tempo para lazer, viagens e amigos e cuidar de si. As perdas, muitas vezes, estão relacionadas à importância do trabalho e ao sentimento de pertencimento deste, ou aspectos macrossociais, como as questões econômicas e sociais que interferem na vida dos sujeitos (AMARAL; TORRES, 2017).

Assevera-se que, se por um lado a intenção de aposentar-se pode estar vinculada à ideia de usufruir o tempo e viver com mais qualidade, por outro, o adiamento da aposentadoria pode surgir como resposta ao sentir-se atuante no trabalho, não ter atividades substitutivas, e até mesmo como estratégia contra a ociosidade (MACEDO; BENDASOLLI; TORRES, 2017).

Estudo realizado com professores universitários de duas universidades federais do Nordeste brasileiro sobre os sentidos da aposentadoria, apontaram que as representações sociais mais fortes deste grupo se referiam a este fenômeno como nova etapa de vida, retorno

à família, envelhecimento, viagens e lazer (AMARAL; TORRES, 2017). Para os entrevistados da pesquisa, as representações sociais da aposentadoria foram positivas, no entanto, a perspectiva de um trabalho satisfatório, somado ao medo em relação às mudanças previdenciárias e à própria vida, reforçaram a intenção de adiar a aposentadoria (AMARAL; TORRES, 2017).

Corroborando o exposto, no tocante aos motivos que reforçam o adiamento da aposentadoria, cita-se o sentimento de perda, evidenciado como um dos afetos mais marcantes na caracterização dos diversos significados e objetos que compõem a aposentadoria compulsória (COSTA, 2015). A aposentadoria compulsória é a passagem obrigatória do servidor da atividade para a inatividade, e somente ocorre quando este completa 75 anos de idade, independentemente de sexo (SOUZA, 2022).

Outro estudo apontou que o aposentado pode ser representado como um indivíduo que apesar de preocupar-se com a saúde e o bem-estar, na maioria das vezes, é um indivíduo vulnerável, fragilizado moral e financeiramente e que tem a aposentadoria como um frustrante arrependimento, pois mesmo ciente de seus direitos, o trabalhador aposentado se sente impotente, por não poder garanti-los (NOBREGA, 2017).

Ressalta-se que, mesmo em pesquisa na qual o trabalho e a aposentadoria são tomados com representação positiva, os aposentados referem não possuir mais condições de exercer a atividade produtiva, principalmente, em virtude de problemas de saúde que, tanto mantém relação com o processo de envelhecimento quanto com as consequências do envelhecimento para o trabalho (ARAÚJO; BELO; RESENDE, 2016). Ou seja, ao refletir sobre a aposentadoria, também é mister considerar o entendimento que o grupo tem sobre o envelhecer e o adoecer no trabalho.

Dessa forma, a aposentadoria tem sido motivo de inquietação, devido a sentimentos de incerteza sobre a vida na ausência de vínculo laboral (BORSOI; PEREIRA, 2017). Estudo desenvolvido com 82 trabalhadores em fase de pré-aposentadoria apontou que 48,8% dos entrevistados referiram o desejo de trabalhar após a aposentadoria e que 57,3% não se prepararam para a aposentadoria. Os resultados robustecem a importância dos programas de preparação para aposentadoria, a fim de assessorar no enfrentamento das expectativas e ansios dessa fase da vida profissional e pessoal dos trabalhadores (GVOZD; SAKAI; HADDAD, 2015).

França et al. (2013) e Zanelli (2015) destacam que a aposentadoria não se resume a um momento pontual de rompimento de vínculo empregatício, mas, ao invés disso, representa um longo processo de transição que, por vezes, estende-se há anos.

### 2.3.2 Preparação para aposentadoria

Amaral e Torres (2017) afirmam que os professores não se preparam antecipadamente para a aposentadoria, mesmo quando reconhecem a necessidade de pensar sobre ela. Assim, Macedo (2020) ressalta que o brasileiro, de modo geral, independente do estrato social a que pertence, admitindo-se obviamente as exceções, geralmente, não tem a cultura de ser poupador ou previdente. Por conta disso, ressalta-se que é fundamental a discussão sobre a temática no âmbito universitário, estimulando a participação de professores, especialmente daqueles que estão próximos a atender aos critérios de aposentar-se (tempo de contribuição e idade).

Também, é necessário destacar, neste contexto, o quão importante é a educação financeira, previdenciária e securitária, para que os cidadãos possam, no pragmatismo do modelo de Estado que se apresenta, se preparar para circunstâncias previsíveis (baixos rendimentos na aposentadoria; velhice) e adversidades (doenças incapacitantes, acidentes e morte) sem que fiquem à mercê das informações unilaterais do mercado concorrencial (bancos e seguradoras) (MACEDO, 2020). Para além do exposto, defende-se que a educação financeira deve fazer parte da formação humana para o desenvolvimento da autonomia e emancipação.

Reafirma-se, portanto, que o processo da aposentadoria demanda dos docentes universitários conhecimento sobre a legislação previdenciária, além de planejamento para aposentadoria e equilíbrio emocional, para que a decisão e o processo de transição (trabalho-aposentadoria) não gerem sofrimento e perda da identidade social, bem como prejuízos econômicos. Afinal, o momento da aposentadoria não diz respeito apenas à transição do mundo do trabalho para o mundo do não trabalho, porque há docentes aposentados que retornam às atividades laborais após a aposentadoria, por exemplo, para vivenciar os sentimentos de bem-estar que o trabalho proporciona e/ou para prevenir o adoecimento decorrente da falta deste (SANTOS *et al.*, 2016).

No contexto brasileiro, a Política Nacional do Idoso, por meio da Lei n.8.842, de 4 de janeiro de 1994, determinou que os programas de preparação para a aposentadoria deveriam acontecer “com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento” (Brasil, 1994) e o Estatuto do Idoso, por meio da Lei n.10.741, de 1º de outubro de 2003, no art. 28, considera que: “o Poder Público criará e estimulará programas de preparação dos trabalhadores para a

aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania” (BRASIL, 2003).

Nesse sentido, reforça-se que são objetivos dos programas de orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho a possibilidade de: discutir os aspectos biológicos, sociais, financeiros, culturais, psicológicos, políticos e econômicos que se manifestam com maior intensidade no período anterior à aposentadoria; reduzir ansiedades e dificuldades associadas a essa fase; servir de facilitador na elaboração de novos projetos de vida; promover o aprendizado de informações e os ajustes às novas circunstâncias como um processo continuado (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Sem dúvida, há a necessidade do planejamento não apenas para quem está se aposentando, mas para a organização estruturar melhor o quadro de pessoal, facilitar a inclusão dos trabalhadores mais velhos, proporcionar as capacitações para os mais jovens e atualizações necessárias aos mais velhos (FRANÇA *et al.*, 2017).

Conforme o exposto, também é importante incluir a família neste processo de preparação para a aposentadoria (BRESSAN *et al.*, 2015). Afinal, as vivências na família e no trabalho também influenciam a tomada de decisão da aposentadoria, que ganham maior importância quando o pré-aposentado não possui projetos de vida para a pós-carreira, indicando a importância da participação do trabalhador em estratégias de preparação para a aposentadoria, durante a vida laboral (FIGUEIRA *et al.*, 2017). Portanto, a preparação para a retirada do ambiente laboral pode promover e favorecer transição flexível e progressiva, com qualidade e saúde (OLIVEIRA *et al.*, 2021).

### **3 PERCURSO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Tipo de estudo**

No que tange ao aspecto epistemológico da pesquisa e respectivo alcance, ela se caracteriza pela abordagem qualitativa, descritiva e exploratória, com intuito de melhor apreender os sentidos da aposentadoria para docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas brasileiras.

Segundo Minayo (2014), as abordagens qualitativas se conformam melhor às investigações de grupos e segmentos delimitados e focalizados, de histórias sociais sob a ótica dos atores, das relações e para análises de discursos e de documentos. Já a pesquisa descritiva reconhece as características de determinada população, fenômeno ou relações de experiências, realizando descrições aprofundadas. Para isso, o pesquisador deve observar, registrar, analisar, classificar e compreender os fenômenos, sem interferir na realidade (POLIT; BECK; 2011). Por sua vez, o estudo exploratório, segundo Gil (2010), tem o objetivo de proporcionar maior familiaridade e aproximação com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito.

#### **3.2 População e cenários de estudo**

A população do estudo foi constituída por 41 docentes de enfermagem aposentadas pelas universidades públicas brasileiras. Em relação aos critérios de inclusão, fizeram parte da pesquisa as docentes de enfermagem aposentadas pelas universidades públicas brasileiras que tinham obtido a aposentadoria entre os anos de 2017 e junho/2021. O recorte temporal deve-se ao fato de que em 05 de dezembro de 2016, o governo federal apresentou a PEC 287/2016 – que tratava sobre a reforma previdenciária. Esse fato ocorreu durante o governo Michel Temer e gerou, a partir do final daquele ano, ambiente de incertezas e conflitos entre agentes da sociedade brasileira, e fez com que muitas pessoas dessem entrada em pedidos de aposentadoria (CAVALLINI, 2019).

Além desse contexto histórico e político do Brasil, o recorte temporal também considerou a premissa de que essas aposentadas ainda têm clara a vivência no mundo do

trabalho, por estarem vivendo de forma recente a experiência da aposentadoria. Portanto, podem apresentar significados e sentidos profícuos, inclusive com a possibilidade de fazer comparações entre a vivência laboral e a relativa à aposentadoria.

Como critérios de exclusão, elencaram-se: docentes de enfermagem aposentadas pelas universidades públicas brasileiras que tenham obtido a aposentadoria a menos de seis meses, por acreditar que o período de um semestre era minimamente necessário para que estas docentes se familiarizassem com as rotinas estabelecidas após a obtenção da aposentadoria e conseguissem avaliar essa etapa da vida.

O contato inicial com as possíveis participantes ocorreu a partir de indicação de docentes de enfermagem, especificamente, pessoas do convívio da pesquisadora/autora, que porventura, conheciam outras docentes de enfermagem aposentadas e que atendiam aos critérios de inclusão estabelecidos por este estudo. Também, houve indicações das próprias participantes da pesquisa.

As participantes desta pesquisa foram, então, captadas por meio da técnica Bola de Neve (*Snowball Technique*) que permitiu a definição de uma amostra mediante as referências feitas por pessoas que compartilhavam ou conheciam outras que possuíam as características de interesse da pesquisa (conforme critérios de inclusão/exclusão), consistindo em amostragem não probabilística comum às ciências sociais (MINAYO, 2014).

As participantes da pesquisa indicaram novas participantes até que a investigadora obteve o número de pessoas suficiente para constituição da amostra. De acordo com Minayo (2017), o número de participantes na pesquisa qualitativa deve ser considerado até que a amostra reflita, em quantidade e intensidade, as múltiplas dimensões do fenômeno e das interações em todo o decorrer do processo.

Por sua vez, saturação é um termo criado por Glaser e Strauss (1967) para se referirem a um momento no trabalho de campo em que a coleta de novos dados não traz mais esclarecimentos para o objeto estudado.

A produção de dados foi interrompida, a partir do momento em que se consideraram satisfatórios os dados produzidos, já que estes: i) respondiam às questões norteadoras; ii) repetiam-se e nenhuma nova informação estava surgindo e; iii) alcançaram os objetivos propostos e atendiam aos critérios da saturação empírica e teórica.

Em função da captação das participantes ter considerado a técnica *snowball*, não havia a priori cenários definidos. Com a finalização da produção de dados, foi possível identificar as várias universidades públicas que as participantes estavam vinculadas, enquanto docentes de

enfermagem, mas ressalta-se que essa escolha não foi proposital, mas decorrente do processo de referência por cadeia, ou seja, da indicação das próprias participantes da pesquisa.

### 3.3 Produção de dados

Antes do início da produção dos dados, realizou-se teste piloto, seguindo recomendações de Breakwell (2010), que esclarece que o plano de entrevista precisa ser testado. Assim, a pesquisadora testou, inicialmente, em uma pequena amostra (três participantes) da mesma população das participantes que se pretendia investigar, constituindo-se, assim, a amostra piloto, na qual os componentes dessa amostra são convidados a expressar quaisquer dúvidas ou indagações que tenham em relação à entrevista.

No caso do estudo em tela, a amostra-piloto também compôs a amostra final do estudo, uma vez que as mesmas atendiam aos critérios de inclusão e não foi necessária adequação ao instrumento utilizado, tendo em vista que as respostas obtidas estavam em consonância com o que se pretendia captar. Esse estágio de testagem da compreensão transforma-se em genuína produção de dados, supondo que o plano tem o desempenho esperado, é possível, nesse momento, proceder ao estudo principal (BREAKWELL, 2010).

A produção de dados foi realizada de março a abril de 2022 e seguiram-se as seguintes etapas:

1º momento – contato com a possível participante pelo telefone (via aplicativo WhatsApp) e/ou endereço eletrônico, com breve explanação sobre a pesquisa e verificando a disponibilidade para um encontro mediado por tecnologia virtual. Optou-se por realizar esse tipo de recurso para: i) respeitar as recomendações sanitárias vigentes, em decorrência da pandemia da Covid-19; e ii) agregar participantes das mais diversas regiões do país.

Diante do interesse em participar da pesquisa, encaminhava-se, via endereço eletrônico, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (APÊNDICE A), para que a participante pudesse ler e assinar, caso aceitasse realmente participar da pesquisa. Uma vez assinado o termo, este era encaminhado, também, para o endereço eletrônico da pesquisadora, ficando, assim, uma via de posse da pesquisadora e a outra via com a participante da pesquisa.

Os encontros para produção de dados aconteceram em todos os dias da semana, de segunda a domingo, conforme a disponibilidade e conveniência das participantes. Também,

faz-se importante comentar que o tempo entre o contato inicial com as possíveis participantes e a realização da entrevista era relativamente curto (dois a três dias).

2º momento - uma vez agendado o encontro, disponibilizava-se à participante, via WhatsApp ou endereço eletrônico, o *link* para acesso à sala virtual (da plataforma Google Meet ou Zoom). Nestas ocasiões, após a apresentação da pesquisadora, verificava-se o conforto da participante em relação ao encontro virtual e uso das tecnologias, explicavam-se os objetivos da pesquisa, as etapas nas quais a participante estaria participando, esclareciam-se as dúvidas e iniciavam-se a produção dos dados, com o consentimento das participantes para realização da gravação do áudio, utilizando-se de gravador do celular, para que as falas da entrevista fossem posteriormente transcritas na íntegra pelo pesquisador.

Destaca-se, ainda, que antes do início da produção dos dados propriamente dita, realizou-se teste para conhecer as funcionalidades das tecnologias utilizadas e se a gravação traria qualidade de áudio e compreensão das respostas das participantes.

As plataformas virtuais, como Google Meet e Zoom, foram essenciais no contexto pandêmico e trouxeram vantagens durante o processo das entrevistas on-line, a saber: economia de recursos financeiros e redução do tempo de coleta de dados, uma vez que não havia a necessidade de deslocamento da pesquisadora e das participantes; maior conforto às participantes, por conta da conveniência de estar nas próprias casas ou em ambiente escolhido por elas (SCHMIDT; PALAZZI; PICCININI, 2020).

3º momento - realizou-se produção de dados, propriamente dita, mediante a aplicação de duas técnicas de produção de dados, sendo estas: formulário para identificação do perfil e de entrevista (APÊNDICE B). Sobre o formulário, cogitou-se a utilização do Google Forms, porém, temendo-se o fato do formulário on-line não ser respondido e/ou trazer dificuldades às participantes em função do uso da tecnologia, optou-se por imprimi-los, e a pesquisadora fazia as perguntas e tomava nota das respostas. Na sequência, iniciava-se a entrevista, a qual se caracterizou na segunda técnica de coleta. Quanto ao tempo de duração das entrevistas, destaca-se que a mais curta ocorreu no período de 25 minutos e a mais longa teve 57 minutos de duração.

A produção dos dados foi realizada individualmente e os dados produzidos e analisados unicamente pela pesquisadora, garantindo o anonimato das participantes, mediante o processo de codificação, utilizando-se do termo “Doc” para identificar as participantes, seguida de um número arábico que indica a sequência cronológica da interlocução realizada.

### 3.4 Técnica de tratamento e análise dos dados

Os dados provenientes do questionário de perfil dos docentes foram organizados e tratados a partir de estatística descritiva, por meio da análise das frequências simples, absolutas e médias.

Os dados produzidos nas entrevistas foram gravados e armazenados em áudio, posteriormente transcritos integralmente em formato de texto eletrônico, para que pudessem ser analisados por meio da análise lexical. Esses dados foram discutidos com base na produção científica que envolve o mundo do trabalho, em especial elaborado pelas pesquisas de Ricardo Antunes.

A análise lexical foi realizada partir do processamento dos dados pelo software IRAMUTEQ<sup>®</sup> (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*), importante ferramenta para os diferentes processamentos e as análises estatísticas de textos produzidos, visto que permite empregar cálculos estatísticos sobre dados qualitativos e olhar criterioso acerca do material coletado, e, conseqüentemente, dos resultados do estudo, potencializando a organização dos dados e a pesquisa qualitativa (KAMI *et al.*, 2016).

Para que os dados fossem processados no IRAMUTEQ<sup>®</sup>, foi preciso reuni-los em texto único denominado de *corpus textual*, o qual passou por um processo de preparação que seguiu todas as recomendações do Manual do Iramuteq (CAMARGO; JUSTO, 2021).

No decurso do preparo do *corpus textual*, definiram-se as variáveis a serem inseridas nas linhas de comando. Essas linhas separam um texto de outro, ou seja, uma entrevista da outra. As variáveis consideradas neste estudo foram: sexo, titulação e classes da carreira de Magistério (se professor adjunto, assistente, titular, associado).

Cada entrevista (texto) foi separada por uma linha de comando composta por códigos específicos para reconhecimento do software. As linhas de comando iniciaram-se por quatro asteriscos (\*\*\*\*), espaço, mais um asterisco (\*), com a identificação do participante da pesquisa (doc\_01 até doc\_41, conforme ordem das entrevistas) e os códigos para as variáveis utilizadas, conforme exemplo:

```
**** *doc_01 *sex_01 *tit_01 *car_01
```

O Quadro 1 apresenta a descrição das variáveis utilizadas na linha de comando.

Quadro 1 - Descrição das variáveis da linha de comando

Variáveis	Códigos	Classificação
Sexo	sex_01 e sex_02	01 -feminino; 02 - masculino
Titulação	tit_01 até tit_02	01 - doutorado; 02 – mestre
Classes da carreira de Magistério	car_01 até car_04	1 - titular; 2 - associado; 3 – assistente; 4 – adjunto

Fonte: Dados da pesquisa, 2023

A preparação do corpus resultou em um arquivo de texto com 110 páginas, no qual empregou-se a fonte Times New Roman, número 12. Para que o material fosse processado pelo software, este foi salvo utilizando-se da opção “texto sem formatação”, padrão UTF-8, conforme recomenda o manual de utilização do software (CAMARGO; JUSTO, 2021).

Para garantir bom aproveitamento do corpus textual, ao processá-lo, consideraram-se como formas ativas os substantivos, verbos, adjetivos e as formas não reconhecidas. Demais palavras (advérbios, artigos, pronomes etc.) foram consideradas formas suplementares.

O IRAMUTEQ<sup>®</sup> permite a realização de análises textuais e de matrizes. No que diz respeito às análises textuais, estas podem se processar por meio de cinco possibilidades: estatísticas lexicográficas clássicas, Classificação Hierárquica Descendente (CHD), análise de similitude, pesquisa por especificidade e nuvem de palavras (CAMARGO; JUSTO, 2021). Neste estudo, considerou-se, a princípio, a utilização da lexicografia clássica, da CHD e da análise fatorial de correspondência produzida a partir da CHD.

A análise lexicográfica permitiu conhecer a frequência das palavras no corpus textual. A quantificação das palavras ativas e suplementares no corpus textual foi realizada após o processo de lematização, que consiste na substituição de uma palavra pelo termo raiz (formas reduzidas, no caso de verbos, estes ficam no infinitivo; e, no caso de substantivos, estes ficam no masculino e singular, por exemplo: “aposentaram” por “aposentar”, “aposentadorias” por “aposentadoria”). Lematizar significa transformar as várias flexões (de número, de gênero etc.) ou lexemas de uma palavra no seu lema ou base comum (CAMARGO; JUSTO, 2018).

A lexicografia clássica identifica e reformata as unidades de texto, transformando textos em Segmento de Texto (ST) e cria um dicionário de formas reduzidas, lematizadas (LEBART; SALEM, 1988 *apud* CAMARGO; JUSTO, 2018). Ademais, possibilita identificar o número de *hápax* (palavras que aparecem no texto apenas uma única vez e pode indicar conteúdo de alta especificidade e forte significância de aspectos identitários do grupo estudado) (DAMASCENO, 2012).

Por sua vez, a Classificação Hierárquica Descendente (CHD) organizou as palavras em classes lexicais. Cada classe é formada por vários ST, principais unidades de análise

textual do IRAMUTEQ<sup>®</sup> (CAMARGO; JUSTO, 2018). Esses ST são classificados segundo a distribuição dos léxicos (palavras de um determinado contexto). Assim, o software não analisa somente as palavras contidas nos textos, como também identifica os contextos em que elas ocorrem, permitindo, portanto, criar conexões significativas entre elas, fornecendo ao pesquisador os segmentos de textos e os indivíduos típicos de cada classe lexical identificada (SILVA, 2018).

Para fins de análise, consideraram-se as palavras de maior repetição e significado em cada classe, as quais podem ser obtidas considerando a frequência total no corpus, frequência total na classe, percentual que representa na classe e valor de qui-quadrado de Pearson.

Os valores de qui-quadrado ( $x^2$  ou  $\chi^2$ ) expressam a relação de pertinência entre o termo e a classe. Quanto maior o qui-quadrado, mais provável é a hipótese de dependência entre palavra ativa e classe. O qui-quadrado de Pearson é uma das distribuições mais utilizadas em estatística inferencial, principalmente para realizar testes que servem para avaliar quantitativamente a relação entre o resultado de um experimento e a distribuição esperada para o fenômeno. Isto é, ele informa com quanta certeza os valores observados podem ser aceitos como regidos pela teoria em questão (SALVIATI, 2017).

Os dados provenientes da CHD podem ser representados por meio de dendrogramas que ilustram o processo de divisão entre as classes. O dendrograma representa a quantidade e a composição léxica de classes, a partir de um agrupamento de termos, do qual se obtém a frequência absoluta de cada um deles e o valor de qui-quadrado agregado (ALMICO; FARO, 2014).

A robustez das análises do IRAMUTEQ<sup>®</sup> foi avaliada considerando: i) o aproveitamento mínimo de 75% dos segmentos de texto na CHD; ii) o valor do qui-quadrado de Pearson acima de 3,84 (demonstra palavras significativas estatisticamente); iii) a relevância estatística dada por  $p < 0,0001$  (CARVALHO; MOTA; SAAB, 2020; MENDES et al., 2019).

As classes lexicais foram nomeadas subjetivamente pela pesquisadora, com base na composição das palavras mais predominantes de cada classe e no apoio teórico, com a finalidade de compreender o que está subentendido no significado das palavras para um enunciado mais aprofundado dos discursos.

### 3.5 Procedimentos éticos

No que diz respeito aos procedimentos éticos, o projeto de pesquisa foi cadastrado na Plataforma Brasil do Ministério da Saúde, conforme preconiza a Resolução 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde (CNS/MS) e demais resoluções complementares que dispõem sobre as diretrizes e normas que regulamentam pesquisas que envolvem seres humanos (BRASIL, 2013).

O projeto obteve parecer de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (ENF/UERJ), mediante nº 5.299.620 e Certificado de Apresentação para Apreciação Ética em Pesquisa (CAAE), sob o nº 56551222.8.0000.5282 (ANEXO 1).

Após aprovação do projeto pelo CEP, fez-se o contato com as possíveis participantes, fazendo os esclarecimentos pertinentes à pesquisa. Após a etapa de convite e aceite, ocorreu a assinatura do TCLE, que descreve sobre os aspectos éticos seguidos durante a pesquisa, conforme Apêndice A. Assim, a produção de dados foi iniciada após a autorização prévia das participantes da pesquisa que receberam uma via do referido documento. A adesão das participantes deu-se de maneira voluntária, sendo-lhes assegurado o direito de retirarem-se da pesquisa a qualquer momento sem prejuízo algum. As participantes foram informadas que a pesquisa não lhes traria custos ou compensações financeiras, também foram esclarecidas quantos aos riscos mínimos relacionados à pesquisa e os benefícios desta investigação para a área da Saúde do Trabalhador e a Enfermagem.

A proteção das informações foi garantida pelo armazenamento do material produzido em local de acesso restrito à pesquisadora. Os dados produzidos foram utilizados apenas nesta pesquisa e nos artigos que dela derivaram, assim como em apresentações em eventos científicos, sendo mantidos em arquivo físico e/ou digital, sob a guarda da pesquisadora pelo período de cinco anos após o término da pesquisa.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 Caracterização das participantes do estudo

Antes de apresentar e discutir os dados referentes ao objeto de estudo, por meio do material produzido nas entrevistas e dos resultados oriundos do processamento a partir do software IRAMUTEQ<sup>®</sup>, optou-se por expor a caracterização das participantes, fruto dos dados produzidos a partir do instrumento de coleta (formulário), sendo relevante para enriquecer as informações que surgiram a partir do roteiro de entrevista e favorecer a compreensão de algumas particularidades do grupo. O Quadro 2 evidencia a relação das principais informações obtidas junto às participantes.

Quadro 2 – Dados referentes ao perfil das docentes participantes e as variáveis investigadas (n=41).(continua)

Participantes	Idade	Sexo	Cor/Raça	Titulação	Estado civil	Nº filhos	Renda líquida (S.M)*
Doc 1	66	F	Branca	Doutora	Casada	2	15
Doc 2	69	F	Preta	Mestre	Divorciada	1	7
Doc 3	56	F	Branca	Doutora	Casada	1	12
Doc 4	72	F	Preta	Doutora	Solteira	1	10
Doc 5	67	F	Pardo	Doutora	Casada	3	16
Doc 6	69	F	Branca	Doutora	Casada	2	17
Doc 7	63	F	Branca	Mestre	Viúva	0	7
Doc 8	68	F	Preta	Doutora	Solteira	0	10
Doc 9	65	F	Branca	Doutora	Solteira	2	10
Doc 10	60	F	Pardo	Doutora	Solteira	1	10
Doc 11	69	M	Branca	Doutora	Casada	4	15
Doc 12	58	F	Branca	Doutora	Casada	3	15
Doc 13	65	F	Branca	Doutora	Divorciada	0	14
Doc 14	68	F	Pardo	Doutora	Casada	2	19
Doc 15	57	F	Pardo	Doutora	Solteira	1	15
Doc 16	67	M	Pardo	Doutora	Casada	2	14
Doc 17	67	F	Branca	Doutora	Casada	2	14
Doc 18	71	F	Branca	Doutora	Divorciada	3	15
Doc 19	62	F	Branca	Doutora	Casada	2	12
Doc 20	68	F	Preta	Doutora	Viúva	2	15

Quadro 2 – Dados referentes ao perfil das docentes participantes e as variáveis investigadas (n=41).(conclusão)

Doc 21	62	F	Branca	Doutora	Solteira	0	13
Doc 22	61	F	Branca	Doutora	Casada	1	14
Doc 23	58	F	Pardo	Doutora	Divorciada	4	15
Doc 24	57	F	Branca	Doutora	Divorciada	1	13
Doc 25	65	F	Branca	Doutora	Viúva	2	12
Doc 26	67	F	Branca	Doutora	Casada	2	14
Doc 27	63	F	Branca	Doutora	Solteira	1	14
Doc 28	68	F	Pardo	Doutora	Casada	2	9
Doc 29	67	F	Branca	Doutora	Casada	2	17
Doc 30	58	F	Branca	Doutora	Divorciada	3	11
Doc 31	70	F	Branca	Doutora	Divorciada	2	18
Doc 32	58	F	Pardo	Doutora	Solteira	1	18
Doc 33	60	F	Branca	Doutora	Casada	1	15
Doc 34	61	F	Branca	Doutora	Casada	2	12
Doc 35	64	F	Branca	Doutora	Divorciada	3	15
Doc 36	62	F	Branca	Doutora	Divorciada	2	10
Doc 37	60	F	Branca	Doutora	Casada	2	15
Doc 38	63	F	Branca	Doutora	Casada	2	21
Doc 39	64	F	Branca	Doutora	Divorciada	2	15
Doc 40	61	F	Pardo	Doutora	Viúva	0	12
Doc 41	62	F	Branca	Doutora	Casada	3	7

Legenda: S.M – salário-mínimo; F- feminino, M – masculino, Doc - docente  
 \* O valor do salário-mínimo no Brasil, no período da produção de dados, corresponde ao valor em vigor desde 1 de janeiro de 2022, que é de R\$1.212,00 (um mil, duzentos e doze reais).

Fonte: Dados da pesquisa, 2023

Participaram do estudo 41 docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas brasileiras, sendo 39 (95,2%) do sexo feminino e dois (4,8%) do masculino. Dados que se assemelham aos de outras pesquisas e retificam o pressuposto que tanto a enfermagem quanto à docência neste setor são, ainda, atividades desenvolvidas predominantemente por pessoas do sexo feminino (ANDRADE; MONTEIRO, 2018; FERNANDES; SOUZA, 2017).

No que diz respeito à idade das participantes, esta variou de 56 a 72 anos, sendo a idade média de 64 anos, o que permite considerar que nenhuma destas docentes aposentou-se por meio da aposentadoria compulsória. Assim, as participantes deste estudo se aposentaram após contemplarem os critérios de idade e tempo de contribuição, porém ainda poderiam permanecer por mais tempo no serviço, caso expressassem o interesse. Diversas participantes relataram, inclusive, que antes de se aposentar receberam o abono de permanência, incentivo financeiro criado para que o servidor público pudesse permanecer na ativa, mesmo que já atendesse aos requisitos da aposentadoria.

O abono de permanência está previsto na Emenda Constitucional nº 41/2003, e é uma vantagem pecuniária relativa ao percentual recolhido para previdência, até o momento de atingir a aposentadoria compulsória aos 75 anos, de acordo com a Lei Complementar nº 152, de 03 de dezembro de 2015 (BRASIL,2003; BRASIL, 2015).

No momento da aposentadoria, as docentes participantes já tinham de 13 a 43 anos na universidade, com tempo médio de 34 anos em exercício. E, aquelas com menor tempo na universidade já agregavam tempo de contribuição proveniente de outras atividades laborais, de modo geral, atividades assistenciais como enfermeiros.

Quanto à autodeclaração de cor/raça, segundo nomenclatura do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 26 participantes consideraram-se brancas; 15 pretas e pardas. Ferreira, Teixeira e Ferreira (2022), ao considerarem o perfil de gênero e raça dos docentes de instituições de ensino superior brasileiras, constataram que os espaços de produção do conhecimento privilegiam ainda a perspectiva androcêntrica e eurocêntrica, o que foi demonstrado pela existência de diferenças raciais e de gênero na academia.

Em relação ao estado civil, 19 docentes declararam-se casadas(os) e/ou em união estável; 10 relataram ser divorciadas(os), oito solteiras e quatro viúvas. Esses dados corroboram os achados de outros estudos que envolvem aposentados (BOEHS; BARDAGI; SILVA, 2019; MOREIRA et al., 2018). Destaca-se que é salutar o fato de as pessoas serem casadas e/ou terem vínculos afetivos e relacionamento sociais, pois estes majoram as chances de bem-estar e, por sua vez, de melhorar qualidade de vida (SCORSOLINI-COMIN; FONTAINE; BARROSO; SANTOS, 2016).

A renda líquida declarada pelas participantes da pesquisa, ao considerarem exclusivamente os proventos recebidos como docentes aposentadas de uma universidade pública, variou de sete a 21 salários-mínimos, sendo a média de 13,5 salários-mínimos. E, dependem desta renda de uma a quatro pessoas. Ademais, oito participantes alegaram ter plano de previdência complementar, também conhecida como previdência privada, como forma de complementação da renda. Esse dado é contrário ao identificado em estudo realizado com trabalhadores do setor privado. No setor privado, é comum que os trabalhadores, em maioria, planejem o complemento de renda para a aposentadoria, por meio da Previdência Privada (CARVALHO; RODRIGUES; OLIVEIRA, 2021).

Quanto ao plano de saúde, duas participantes alegaram não ter. E, no que diz respeito aos custos com saúde (plano de saúde, medicamentos e demais estratégias de autocuidado com a saúde), as docentes declararam investir de R\$1.000,00 (mil reais) a R\$4.800,00 (quatro mil e oitocentos reais), com média de R\$2.700 (dois mil e setecentos reais). Esse dado é

relevante, pois o envelhecimento afeta não somente o indivíduo, como também os serviços de saúde, e esses padrões de gastos têm diferenças significativas em função da idade (SANTOS; TURRA; NORONHA, 2018; REIS; NORONHA; WAJNMAN, 2016). Ademais, os maiores gastos entre os idosos refletem o padrão de morbidade deste grupo, com maior prevalência de doenças crônicas degenerativas, o que implica maior consumo de serviços de saúde.

Quanto ao ano de aposentadoria, sete docentes aposentaram em 2017; nove em 2018; oito em 2019; sete em 2020; e dez em 2021. No ano da Reforma da Previdência, em 2019, os números de aposentadorias tiveram salto surpreendente, registrando mais de quinze mil servidores públicos que requereram as aposentadorias (SINSSP, 2022). Em 2020, houve queda, mas a porcentagem manteve-se alta, com mais de sete mil aposentadorias. Em 2021 e 2022, os números caíram bruscamente, 3.634 e 3.529, respectivamente (SINSSP, 2022).

Quanto à qualificação das docentes participantes, estas eram altamente tituladas, sendo 39 doutoras e dois mestres. Uma preocupação em relação à aposentadoria do corpo docente de enfermagem tem sido devido ao impacto que isto pode ter na preparação da futura força de trabalho da enfermagem (FANG; KESTEN, 2017). No Canadá, por exemplo, recorrentemente, a enfermagem se depara com a escassez de docentes (BOAMAH; CALLEN; CRUZ, 2021). Assim, acredita-se que é preciso estar atento aos aspectos institucionais que desmotivam a continuidade do fazer docente e podem estar associados à evasão e rotatividade do corpo docente de enfermeiras (SOBRAL; FRANCISCO, 2019).

Antes da aposentadoria, as participantes estavam vinculadas a Instituições de Ensino Superior (IES) de caráter público, sendo que a maioria se vinculava a universidades federais, 62,5% (25 docentes, de nove IES) e aquelas vinculadas a instituições estaduais somaram 37,5% (15 participantes em três instituições).

Um dos maiores atrativos para o ingresso e a permanência no serviço público, segundo Ribeiro e Mancebo (2013), é o fato de ser um vínculo empregatício estável. Ademais, no contexto da docência, ambas autarquias têm planos de cargos e carreira bem definidos para o processo de promoção e progressão na carreira docente.

Em relação à distribuição espacial dessas docentes, estão dispersas nas cinco regiões brasileira e em nove estados, sendo que a Região Sudeste concentrou a maior parte dos entrevistados, conforme Quadro 3, fato explicado por ter a captação das participantes sido iniciada nessa região, além de que esta região congrega quantitativo expressivo de universidades públicas (federais e estaduais). Este fato pode se configurar como um motivo gerador de especificidades dos dados produzidos, tendo em vista as características de cada região do Brasil, já que este é um país de dimensão continental.

Quadro 3 – Distribuição espacial dos docentes por região-estado e tipo de universidade que estavam vinculados. (n=41).

<b>Região</b>	<b>Estado</b>	<b>Tipo de Universidade</b>	<b>Número de participantes</b>	<b>% por região</b>
<b>Sudeste</b>	RJ	Estadual	13	73%
	RJ	Federal	05	
	MG	Federal	06	
	SP	Estadual	01	
	ES	Federal	05	
<b>Nordeste</b>	BA	Federal	04	12%
	BA	Estadual	01	
<b>Centro-Oeste</b>	MT	Federal	02	8%
	MS	Federal	01	
<b>Sul</b>	SC	Federal	02	5%
<b>Norte</b>	RO	Federal	01	2%

Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

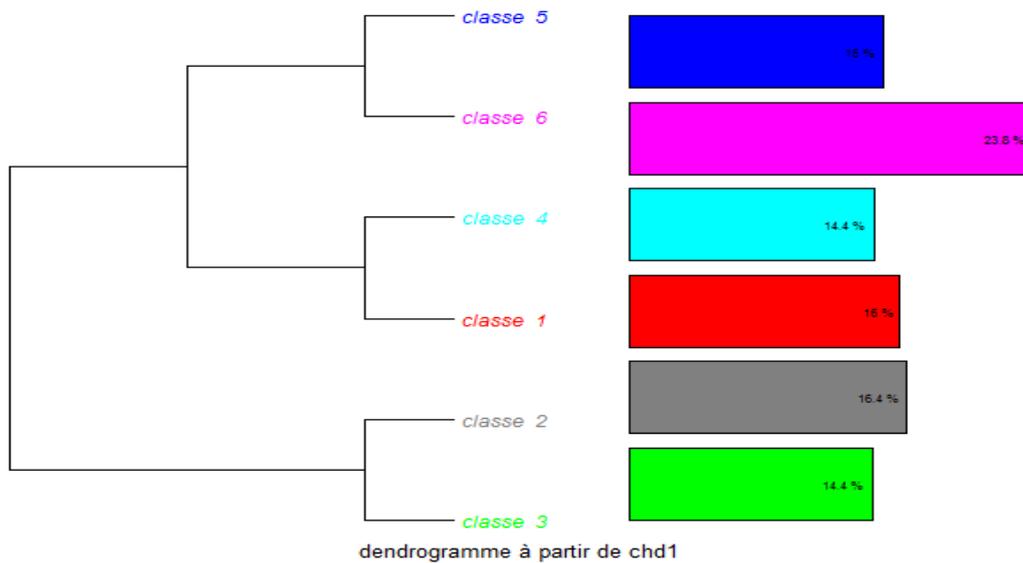
Por fim, antes de iniciar a apresentação dos dados provenientes das entrevistas e do processamento destas no Iramuteq, convém considerar que, durante as entrevistas, muitas docentes se emocionaram e relataram que curiosamente ainda não tinham refletido sobre a própria aposentadoria até aquele momento, de modo que, ao discorrer sobre o tema, sentiram-se tocadas e reflexivas.

#### 4.2 Classificação hierárquica descendente

Nesta parte da descrição dos resultados processados, apresentam-se, por meio do software IRAMUTEQ<sup>®</sup>, as principais características encontradas: o corpus geral constituído por 41 textos (entrevistas), separados em 2.053 Segmentos de Texto (ST), com 1.871 ST aproveitados, portanto, percentual de 91,13% de aproveitamento do material. Estas características tornam possível a utilização deste método para a análise lexical, uma vez que o aproveitamento foi maior do que 75%.

A CHD reparte o corpus em classes e, com base no material submetido para processamento, resultou em seis classes, conforme Figura 1.

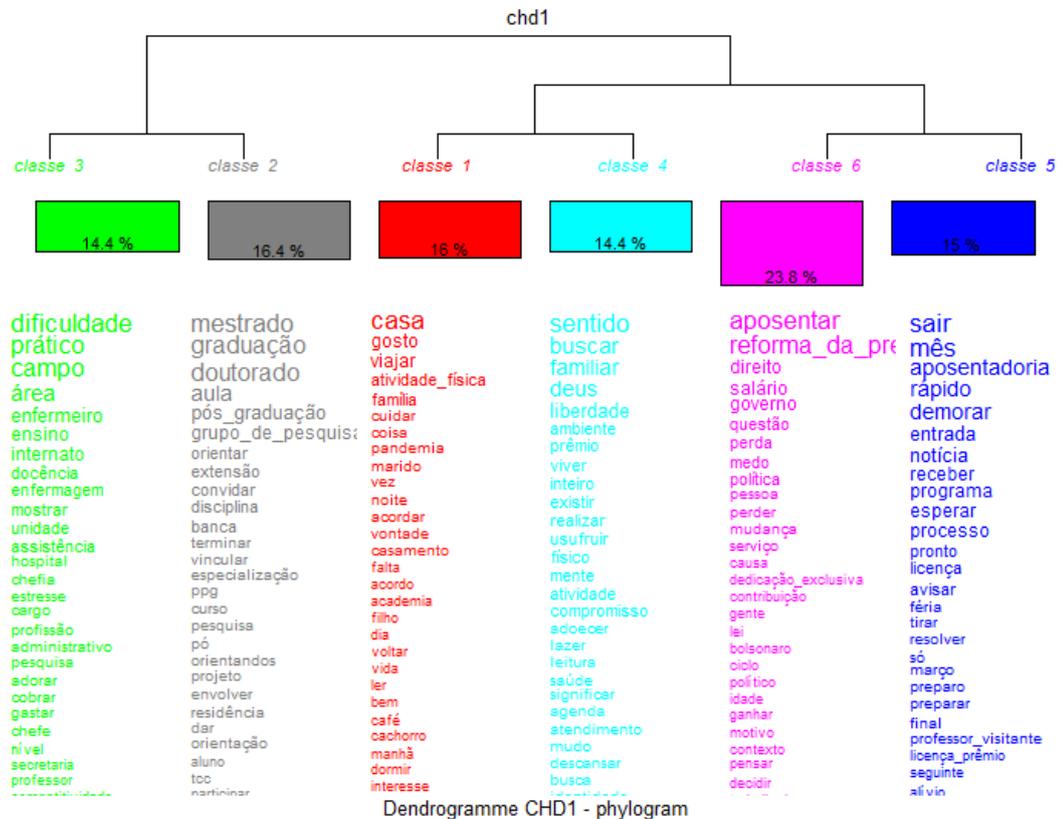
Figura 1 - Dendograma horizontal da CHD



Fonte: Relatório Software IRAMUTEQ<sup>®</sup> 7.2, 2023.

É possível observar que o corpus sofreu, inicialmente, duas partições, a qual se pode considerar como dois blocos temáticos. O bloco temático 1 agrega as classes 5, 6, 4 e 1 e o bloco temático 2, as classes 2 e 3. A Figura 2 apresenta um dendograma na forma vertical, cuja leitura é de cima para baixo. Nele, são indicadas as formas ativas contidas nos segmentos de textos associados a cada classe.

Figura 2 - Dendograma vertical da CHD



Fonte: Relatório Software IRAMUTEQ® 7.2,2023.

A representatividade de cada classe em função do quantitativo de ST vinculado à classe também pode ser vista pelo dendrograma, o qual evidencia que: as classes 3 e 4 concentraram cada uma 14,4% dos ST; a classe 5, 15%; a classe 1, 16%; a classe 2, 16,4%; e a temática mais representativa foi percorrida na classe 6, que concentrou 23,8% dos ST.

Para aprimorar o entendimento das classes, as palavras mais representativas de cada uma delas foram analisadas considerando o qui-quadrado ( $\chi^2$ ) - de associação da palavra com a classe, conforme pode ser observado no Quadro 4. Além disso, cabe mencionar que todas as palavras que constam no dendrograma vertical possuíam  $p < 0,0001$ .

Quadro 4: Palavras/formas mais representativas em cada classe com respectivo valor de chi<sup>2</sup>

Classe 1		Classe 2		Classe 3		Classe 4		Classe 5		Classe 6	
Forma	Chi <sup>2</sup>	Forma	Chi <sup>2</sup>	Forma	Chi <sup>2</sup>	Forma	Chi <sup>2</sup>	Forma	Chi <sup>2</sup>	Forma	Chi <sup>2</sup>
Casa	211.84	Mestrado	228.34	Dificuldade	130.58	Sentido	89.15	Sair	133.40	Aposentar	134.27
Gosto	91.18	Graduação	212.29	Prático	120.56	Buscar	74.79	Mês	119.45	Reforma_da_previdência	122.66
Viajar	89.40	Doutorado	210.66	Campo	117.55	Familiar	64.70	Aposentadoria	99.27	Direito	65.14
Atividade_física	79.50	Aula	161.91	Área	96.64	Deus	63.90	Rápido	97.48	Salário	59.32
Família	65.81	Pós-graduação	123.91	Enfermeiro	84.13	Liberdade	55.44	Demorar	95.88	Governo	58.38
Cuidar	61.57	Grupo_de_pesquisa	100.39	Ensino	67.10	Ambiente	41.40	Entrada	82.86	Questão	52.06
Coisa	58.93	Orientar	91.87	Internato	58.61	Prêmio	40.60	Notícia	78.71	Perda	49.93
Pandemia	57.44	Extensão	76.50	Docência	55.07	Viver	38.84	Receber	70.34	Medo	44.83
Marido	55.68	Convidar	74.71	Enfermagem	51.79	Inteiro	38.56	Programa	64.47	Política	44.02
VeZ	54.54	Disciplina	72.03	Mostrar	47.85	Existir	35.96	Esperar	58.72	Pessoa	41.41
Noite	51.69	Banca	69.81	Unidade	46.71	Realizar	35.88	Processo	58.11	Perder	36.82
Acordar	51.09	Terminar	62.74	Assistência	45.54	Usufruir	35.69	Pronto	51.39	Mudança	34.45
Vontade	46.52	Vincular	59.60	Hospital	42.23	Físico	35.12	Licença	44.48	Serviço	28.51
Casamento	42.24	Especialização	59.46	Chefia	42.08	Mente	34.74	Avisar	44.36	Causa	27.42
Falta	37.21	Ppg	56.15	Estresse	41.84	Atividade	34.19	Féria	39.77	Dedicação_exclusiva	27.22
Acordo	35.80	Curso	55.88	Cargo	39.82	Compromisso	33.67	Tirar	39.27	Contribuição	26.50
Academia	34.78	Pesquisa	50.93	Profissão	39.77	Adoecer	30.45	Resolver	38.18	Gente	26.44
Filho	31.34	Pó	49.47	Administrativo	38.76	Lazer	29.73	Só	35.48	Lei	25.67
Dia	30.76	Orientandos	49.47	Pesquisa	36.72	Leitura	29.73	Março	33.22	Bolsonaro	24.24
Voltar	29.27	Projeto	49.18	Adorar	36.06	Saúde	27.16	Preparo	31.76	Ciclo	23.73
Vida	26.88	Envolver	47.51	Cobrar	35.85	Significar	24.89	Preparar	30.76	Político	23.44
Ler	26.80	Residência	46.07	Gastar	35.85	Agenda	23.87	Final	29.36	Idade	23.28
Bem	26.69	Dar	44.86	Chefe	33.59	Atendimento	23.77	Professor_visitante	27.64	Ganhar	23.27
Café	26.36	Orientação	43.29	Nível	30.36	Mudo	23.77	Licença_prêmio	25.93	Motivo	23.10
Cachorro	26.36	Aluno	41.09	Secretaria	29.86	Descansar	23.77	Seguinte	23.93	Contexto	23.10
Manhã	26.01	Tcc	40.93	Professor	29.36					Pensar	22.68
Dormir	25.72					Busca	23.77	Alívio	23.93	Decidir	21.96
Interesse	25.45	Participar	40.36	Competitividade	29.05						
Variável(is) de destaque na classes											
Não houve	Classe na carreira de Magistério	4,33	Classe na carreira de Magistério	12,32	Não houve	Titulação	5,41	Não houve			
						Classe na carreira de Magistério	4,90				

Fonte: A autora, a partir do Relatório Software IRAMUTEQ<sup>®</sup> 7.2, 2023.

Ao recuperar os ST típicos de cada classe, bem como verificar o ST, por meio do corpus colorido, foi possível constatar que o bloco temático 1 (engloba as classes 5 e 6, 4 e 1) trata sobre diversos aspectos relacionados à aposentadoria das docentes de enfermagem e o bloco temático 2 abarca as classes 2 e 3 e traz as memórias das docentes sobre o cotidiano laboral. Assim, os temas que emergiram das classes respondem aos objetivos desta tese, segundo esquema indicado no Quadro 5.

Quadro 5 – Relação entre as classes e os objetivos da tese

<b>Classe</b>	<b>Objetivos</b>
Classe 1	Caracterizar o cotidiano das docentes de enfermagem das universidades públicas após a obtenção da aposentadoria e; Analisar o impacto da aposentadoria na saúde das docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas.
Classe 2 e Classe 3	Caracterizar o cotidiano de trabalho das docentes de enfermagem das universidades públicas antes da obtenção da aposentadoria.
Classe 4	Discutir os sentidos do trabalho e da aposentadoria para as docentes de enfermagem das universidades públicas.
Classe 5	Identificar as facilidades e dificuldades encontradas durante o processo de aposentadoria.
Classe 6	Descrever os motivos que contribuíram para que as docentes de enfermagem das universidades públicas requeressem a aposentadoria.

Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

Explorando os blocos temáticos e as respectivas classes, identificaram-se que:

- a) O bloco temático 1 é composto por 4 classes. São elas:
- Classes 5 - evidencia os motivos pessoais para que as docentes requeressem a aposentadoria;
  - Classe 6 - apresenta o contexto político que contribuiu com a fase decisória em relação à aposentadoria;
  - Classes 1 - discorre sobre o cotidiano das docentes aposentadas e o impacto produzido pela aposentadoria na vida e saúde dessas docentes;
  - Classe 4 - aponta os sentidos atribuídos pelas docentes à aposentadoria e ao trabalho.
- b) O bloco temático 2 é composto por duas classes:
- Classe 2 - trata da dinâmica do trabalho na perspectiva da docente de enfermagem;

- Classe 3 - retrata as memórias acerca do trabalho docente e as dificuldades que as trabalhadoras se deparavam durante o exercício laboral, o que pode justificar ou não os sentidos atribuídos pelas docentes ao trabalho.

Ao explorar os léxicos de cada classe, identificaram-se subclasses e temas, os quais serão discutidos e podem ser compreendidos a partir do Quadro 6. Ressalta-se que a apresentação das classes seguiu a ordem que estas foram geradas no processo da CHD.

Quadro 6 – Organização dos blocos temáticos, classes e subclasses a partir do dendrograma

Bloco temático 1: A aposentadoria das docentes de enfermagem das universidades públicas brasileiras	
Classe 5: Do requerimento da aposentadoria à publicação oficial	
Subclasses:	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Motivos pessoais que contribuíram com a decisão pela aposentadoria;</li> <li>ii) Programas de preparo para a aposentadoria: uma estratégia institucional;</li> <li>iii) Percepção das docentes sobre o processo/trâmite da aposentadoria;</li> <li>iv) Sentimentos que emergiram ao receber a notícia da aposentadoria.</li> </ul>
Classe 6: Contexto político que influenciou a decisão pela aposentadoria	
Subclasses:	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Reforma da previdência social;</li> <li>ii) Sentimentos das docentes face à insegurança e à perda de direitos trabalhistas e previdenciários;</li> </ul>
Classe 1: De volta à casa – redefinindo prioridades	
Subclasses:	<ul style="list-style-type: none"> <li>{ Cotidiano da docente aposentada e o cuidado com a saúde;</li> </ul>
Classe 4: Os sentidos da aposentadoria e do trabalho para as docentes de enfermagem	
Subclasses:	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Busca de novos sentidos para a vida pós-trabalho;</li> <li>ii) Saúde e doença no contexto da aposentadoria.</li> </ul>
Bloco temático 2: Memórias das docentes de enfermagem sobre o cotidiano de trabalho antes da obtenção da aposentadoria	
Classe 2: A dinâmica do trabalho para as docentes de enfermagem	
Subclasses:	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Sustentando os pilares da universidade;</li> <li>ii) Polivalência do trabalho docente;</li> <li>iii) Aposentadoria não é o fim do trabalho.</li> </ul>
Classe 3: Memórias acerca do trabalho docente nas universidades públicas: dificuldades que geraram desgastes	
Subclasses:	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Dificuldades do trabalho docente na universidade pública;</li> <li>ii) Relações de trabalho no contexto docente.</li> </ul>

Fonte: A autora, 2023.

#### 4.2.1 Bloco temático 1: A aposentadoria das docentes de enfermagem das universidades públicas brasileiras

##### **Classe 5: Do requerimento da aposentadoria à publicação oficial**

Esta classe conta com 280 Segmento de Texto (ST), representando 15% do material classificado para análise. As participantes de destaque nesta classe foram as docentes 27 ( $x^2 - 9,23$ ) e 12 ( $x^2 - 8,06$ ). Ademais, esta classe possui associação com as seguintes variáveis: titulação (mestre) e classe da carreira do magistério (professora assistente).

Dentre os léxicos mais representativos desta classe, destacam-se: sair, mês, aposentadoria, rápido, demorar, entrada, notícia, receber, programa, esperar, processo, licença, entre outros.

Esta classe apresenta os movimentos/reflexões/ações feitas pelas docentes em relação ao processo de aposentadoria. Neste sentido, identificaram-se: i) Motivos pessoais que contribuíram com a decisão pela aposentadoria; ii) Programas de preparo para aposentadoria: uma estratégia institucional; iii) Percepção das docentes sobre o processo/trâmite da aposentadoria; iv) Sentimentos que emergiram ao receber a notícia da aposentadoria.

##### i) Motivos pessoais que contribuíram com a decisão pela aposentadoria

Foram diversos os motivos pessoais apontados pelas docentes para decisão pela aposentadoria. Dentre eles, citam-se o fato de terem alcançado a idade prevista pela legislação, o tempo de contribuição financeira ao sistema da previdência, o fato de sentir que já não podiam contribuir totalmente com a academia, a importância de abrir espaço para os mais jovens, ter alcançado determinado patamar na carreira docente, a exemplo de ser professor titular e, por fim, problemas de saúde/doença pessoal ou de familiar.

Na nossa unidade, são poucos que eu sei que se afastou pela compulsória, os outros todos foram porque alcançaram a idade e o tempo de contribuição. (Doc 38)

A maioria só pedia aposentadoria depois que chegava ao nível de titular. (Doc 26)

Alguns colegas estavam aposentando por motivo de doença, outros saíram bem, assim como eu, para aproveitar o restante da vida. (Doc 13)

Eu vi que tinha tempo de serviço, eu dei entrada nos papéis e preparei a disciplina, avisei para o pessoal, fizemos uma programação sem o meu nome. Penso que se deu tempo de você aposentar, você tem que sair para dar lugar a outras pessoas. (Doc 19)

Os motivos apresentados reforçam a máxima que a aposentadoria é um evento subjetivo e que cada trabalhador vivencia de diferentes formas. Assim, independentemente das razões associadas à decisão de se aposentar, destaca-se a relevância do planejamento para

este período, quer seja na intenção de se manter ativo no ambiente laboral ou fora dele, no contexto da pós-aposentadoria (OLIVEIRA et al., 2021).

No entanto, o depoimento da docente 26 aponta que muitas docentes aguardam alcançar o mais alto patamar da carreira para se aposentar. Esta situação pode se justificar pela realização pessoal e profissional, bem como pelo fato de que esta condição também lhe concede maiores benefícios pecuniários. Porém, não se pode deixar de mencionar quão contraditória é essa questão, uma vez que o nível de professora titular pode ser considerado o topo acadêmico na carreira de magistério superior.

A observação do docente 19, por sua vez, também merece destaque, uma vez que, apesar do afastamento da docente sênior ser importante para abertura de novas vagas, é preciso que as instituições e as docentes estejam preparando previamente as docentes mais jovens para a ascensão na carreira. Neste sentido, a saída da docente sênior não geraria impacto negativo na instituição, visto que, além de altamente tituladas, estas detêm competências e habilidades para o ensino de graduação e, sobretudo, de pós-graduação (FANG; KESTEN, 2017).

## ii) Programas de preparo para a aposentadoria: uma estratégia institucional

Sabe-se que diversas universidades têm um programa para auxiliar os servidores no momento de transição entre a vida laboral ativa e a aposentadoria, mas a maioria das participantes relataram não participar.

A universidade tinha um programa de apoio a aposentadoria, mas eu não tinha tempo de participar. Alguns colegas participaram, mas eu não tinha tempo. (Doc 27)

Eu não participei de nenhum programa da universidade, eu sei que tem. Mas, não fiz. Alguns colegas, as que são mais apegadas ao serviço participaram. (Doc 21)

Uma sugestão para refletir sobre essa temática é que esse programa de planejamento e aproximação para aposentadoria precisa preparar a pessoa para sair, seja por decisão, por necessidade ou por impossibilidade de continuar, para que ela não adoença. (Doc 20).

O planejamento requer adaptação do indivíduo, devido à importância da fase da aposentadoria e, assim, é necessário investimento por parte das universidades em projetos de extensão ou pesquisa, e até mesmo criação de grupos de acolhimento e reflexão, em que o planejamento para a aposentadoria seja o assunto em pauta (NASCIMENTO; POLIA, 2019).

São inúmeras as possibilidades de temas a serem trabalhados no contexto dos programas de preparação para aposentadoria. A Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), por exemplo, oferece, a partir do Programa de Preparo para a Aposentadoria (PPA), a possibilidade de os servidores com idades acima de 48 anos (para mulheres) e 53 anos (para

homens) discutirem sobre a previdência social e a atual conjuntura; alimentação saudável e qualidade de vida; convivência familiar; lazer e tempo livre; planejamento financeiro; pensando o voluntariado e o empreendedorismo; planejamento de vida, entre outros (UERJ, 2022).

Considera-se, assim, que programas, como o anteriormente citado, devem ser valorizados, pois, de modo geral, incentivam a reflexão e a conscientização do preparo para a aposentadoria, estimulam a busca e o interesse de realizações individuais e coletivas, criando oportunidade de encontro entre os futuros aposentados. Em outras palavras, os programas tendem a oferecer aos participantes a orientação e o direcionamento, para que a aposentadoria seja vivenciada de forma mais consciente e confortável, além de favorecer transição flexível e progressiva, com qualidade e saúde (UERJ, 2022; OLIVEIRA *et al*, 2021).

Todavia, deve-se considerar que não basta existir formalmente o referido programa, é preciso contar com a adesão do público-alvo. Neste sentido, estudo desenvolvido nos Estados Unidos da América (EUA) considerou a implementação de atividades flexíveis para os docentes durante o processo de preparação para a aposentadoria, para que esta se desse de forma gradual (VILLARDÓN-GALLEGO; MORO; ATXURRA, 2017). Essa flexibilização inclui redução progressiva de carga horária, considerando que esta estratégia seja um caminho para ampliar a participação dos docentes nos programas institucionais.

Por fim, não se pode esquecer de que, em um contexto de precarização do trabalho docente e constante mudança das leis previdenciárias, é fundamental o planejamento, já que nem sempre a decisão pela aposentadoria dependerá somente do desejo do profissional. Costa (2016) aponta que, diante de inúmeras mudanças nos regimes previdenciários, os docentes veem-se impossibilitados de sequer prever, quanto mais planejar, o momento da aposentadoria e a vida nessa nova fase da vida.

### iii) Percepção das docentes sobre o processo/trâmite da aposentadoria

Um primeiro ponto a se considerar é que, de acordo com os depoimentos, não há uniformidade nas universidades em relação ao tempo e às instruções sobre os procedimentos de tramitação da aposentadoria:

Minha aposentadoria não só demorou para sair, como também os funcionários que estavam responsáveis pela aposentadoria passaram informações incorretas sobre o processo. Eu só consegui me aposentar porque eu fiz contato direto com a ouvidoria da universidade. (Doc 10)

Minha aposentadoria saiu tão rápido que eu fiquei até surpresa. Não sei como está a universidade hoje, do ponto de vista da tramitação, mas eu acho que fui bem orientada. (Doc 09)

Minha aposentadoria demorou para sair, demorou quase um ano, a universidade já tem poucos funcionários e com a pandemia diminuiu ainda mais. Eu fiquei muito aliviada quando saiu. Mas, assim, eu aposentei e não fiquei sabendo. Então, eu continuei trabalhando sem saber que estava aposentada. Eu só fui comunicada um mês depois. (Doc 2)

Meu processo de aposentadoria demorou muito a sair por questões burocráticas da universidade. Eu tive que esperar cerca de 9 a 10 meses, nessa época, eu já queria muito sair. (Doc 12)

Na Universidade Federal Fluminense, o setor de direitos e vantagens considera que o trâmite para aposentadoria decorre, em média, três meses, podendo ser ampliado, se houver pendências documentais e/ou sistêmicas (UFF, 2022). Já a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) pondera que o tempo de tramitação dependerá do fluxo de demandas, bem como de questões exclusivas de cada situação funcional, entendendo como tempo ideal 30 dias. No entanto, ressalta que quando há muitos pedidos ao mesmo tempo, esse intervalo pode ser maior. Além disso, destaca que outro fator importante que gera morosidade é o preenchimento incorreto ou incompleto dos formulários, o que resulta na devolução do processo ao servidor para retificação (UFRGS, 2022).

Essas instituições tomadas como exemplo corroboram os dados informados pelas participantes que destacaram que, em alguns casos, os processos tramitam rapidamente e, em outros, ainda que toda a parte documental estivesse adequada, houve morosidade. Também, foi mencionada a falha de comunicação sobre o andamento do processo, de modo que, algumas docentes, trabalharam por dias ou meses, sem saber que estavam aposentadas. Para melhorar a comunicação, sugere-se aos setores envolvidos ampla divulgação sobre os fluxos e procedimentos relacionados à aposentadoria e que orientem as docentes a acompanhar as comunicações por correio eletrônico, o andamento do processo via sistema e a publicação no diário oficial.

#### iv) Sentimentos que emergiram ao receber a notícia da aposentadoria

Entende-se que “voluntariamente” as docentes dão entrada no processo de aposentadoria, mas, no momento que este processo é formalizado, com a publicação no diário oficial, a notícia é recebida com sentimentos contraditórios.

No dia que a aposentadoria saiu, foi um sentimento muito ruim, de perda. Me doeu, porque eu não podia mais ficar na minha sala de professor, eu tinha que sair da sala, mas não tinha, não tem ainda uma sala para o professor aposentado. (Doc 28)

Quando minha aposentadoria saiu, foi um misto, um pouco de alívio por estar saindo dessa situação, como se estivesse tirando um peso das minhas costas, como se eu estivesse livre e pudesse ser feliz. (Doc 20)

Eu fiquei feliz quando soube que a aposentadoria tinha saído. Eu estava com medo de demorar. (Doc 19)

No dia que eu recebi a notícia da aposentadoria, eu pensei: que legal! Como assim veio tão rápido? Eu estava esperando para o final do semestre, mas que legal que saiu. (Doc 21)

No momento que eu recebi a notícia da aposentadoria, eu levei um susto tão grande que eu pensei: eu não quero aposentar! Saiu muito rápido! Eu fiquei lendo e relendo, mas já estava publicado no diário oficial. (Doc 12)

Os achados deste estudo corroboram outra pesquisa que aponta que a aposentadoria pode ser considerada um evento libertador ou de reclusão, ao despertar sentimentos de incertezas diante do afastamento do mundo do trabalho (OLIVEIRA et al., 2021; ANTUNES, 2018). Merece atenção o depoimento da docente 12, que anteriormente havia dito que o trâmite da aposentadoria estava sendo longo e que já queria sair e, no momento que finalmente recebeu a notícia, o sentimento se transformou.

Destacam-se nesse período sentimentos de (in)decisões, anseios e desejos acerca da expectativa do que será vivenciado (COSTA et al., 2016). Podem ocorrer sentimentos de frustrações, instabilidades físicas e emocionais, adoecimento, sentimento de ambivalência e até perda do sentido da vida, o que reitera a necessidade de apoio àqueles em processo de transição da vivência laboral para a aposentadoria (RAFALSKI; ANDRADE, 2017; SCORSOLINI-COMIN et al., 2019).

Em relação ao “não” lugar do professor, Sobral e Francisco (2019) ressaltam que o lugar deixado na instituição, inevitavelmente, vai ser ocupado por outro, e a universidade mantém-se viva, ativa, carregando marcas e significados da ação pessoal do professor. Essa história passa a ser parte da memória, arquivada nos meandros das lembranças que deixa para os pares, os alunos que formou e na documentação arquivística. A passagem, portanto, segue outros fluxos que exigem novas estratégias para a vida pessoal ou mesmo a volta à atividade laborativa.

### **Classe 6: Contexto político que influenciou a decisão pela aposentadoria**

Esta classe conta com 446 Segmento de Texto (ST), representando 23,84% do material classificado para análise. As participantes de destaque nesta classe foram as docentes 32 ( $\chi^2$  - 11,49) e 23 ( $\chi^2$  - 6,68), não houve variável de relevância estatística, respaldando a homogeneidade do discurso. Dentre os léxicos mais representativos desta classe, destacam-se: aposentar, reforma da previdência, direito, salário, governo, perda, medo, política, mudança, entre outros.

A análise dos dados permitiu identificar nesta classe a influência da reforma da previdência social de 2019 no processo de decisão pela aposentadoria. Antes, porém, de tratar sobre essa reforma, destaca-se que esta não foi a primeira reforma do sistema previdenciário

brasileiro. Silva e Costa (2016), ao discorrerem sobre a temática, apontam que o sistema sofreu muitas reformas administrativas nos anos de 1993, 1998, 2003, 2005 e, mais recentemente, em 2012 e 2015. Estas reformas acabaram alterando as regras instauradas na própria Constituição Federal de 1988 (CF/88), e segundo o Estado, eram necessárias para equilibrar as finanças e minimizar a crise fiscal enfrentada no momento.

Seguindo a mesma lógica neoliberal de governos anteriores, no contexto da gestão do presidente Jair Messias Bolsonaro, uma nova reforma da previdência social foi discutida e aprovada pela Emenda Constitucional 103 de 2019 e esta, devido às mudanças propostas que retiravam direitos dos cidadãos, suscitou muitos debates na sociedade (ANTUNES; PRAUN, 2019). Além disso, emergiram receios entre os trabalhadores, especialmente entre aqueles que estavam prestes a alcançar os critérios para se aposentar ou que já tinham condições para isto, pois já atendiam aos critérios da previdência social. Essa situação pode ser verificada nos seguimentos de texto apresentados a seguir.

O único motivo que me levou a requerer a aposentadoria foi a possibilidade da mudança da lei da aposentadoria com a reforma da previdência. (Doc 35)

Eu conheço vários colegas de universidades federais que se aposentaram correndo com medo da reforma da previdência. Também não era o que eu queria de fato naquele momento. Eu não queria me aposentar. Verdade verdadeira é essa. Naquele momento, eu não queria me aposentar. Não era meu desejo, mas eu fiquei com medo da reforma da previdência. Eu estava me sentindo obrigada a fazer aquilo, pela minha família, por mim (Doc 3).

Durante o período em que se discutia sobre a reforma, esta gerou entre os docentes sentimentos de angústia, medo, insegurança, e os impactos psicológicos e sociais dessa e de outras reformas do Estado são frequentemente considerados de importância secundária, mas não podem ser quando se pensa e valoriza a saúde do trabalhador/a (NASCIMENTO; POLIA, 2019). Ademais, observa-se que, de forma direta ou indireta, a reforma da previdência contribuiu fortemente com a mobilização dos docentes em busca da aposentadoria.

Tinha a questão da reforma da previdência, isso não foi um definidor para mim, mas tinha essa situação e era melhor eu ir embora do que eu perder alguma coisa. Isso contribuiu com minha decisão. (Doc 23)

Essa questão da reforma da previdência para mim não foi uma preocupação. Mas, as pessoas, as colegas falavam: você tem que se aposentar logo, porque vai ter as mudanças e pode pegar você. (Doc 12)

Eu acho que eu vivenciei uma fase em que muitos professores com medo de reforma da previdência se aposentaram precocemente; É como se a pessoa não quisesse apostar no que vinha pela frente e se aposentou. (Doc 9)

Na verdade, o que me fez aposentar foi essa mudança de governo e essa ameaça de vai ter direito assegurado ou não vai ter. Essa instabilidade depois de eu tanto trabalhar. Na época que a reforma da previdência estava tramitando, foi um corre-corre porque quem tinha tempo, aposentou. (Doc 27)

Na época muita gente pediu a aposentadoria porque ficou com medo de perder os direitos que já tinham adquirido, mesmo que as pessoas falassem que os direitos estavam preservados. Mas, como a gente não acredita muito na política brasileira, as pessoas ficaram com medo e foram saindo (Doc. 34).

Eu ficava muito atenta às discussões sobre a reforma da previdência, repassava as informações para os colegas e vi que muita gente se aposentou na mesma época que eu porque tinha medo de perder com a reforma. (Doc 30).

Notadamente, o contexto político impactou no momento de decisão pela aposentadoria. Lima (2014) ressalta que essa dimensão macro, que analisa o contexto social, econômico e político está ligada a questões normativas, (operacionalizadas pelo conjunto de requisitos legais: idade, cargo, ingresso no serviço público, tempo de contribuição, tempo no cargo, tempo na carreira) e socioeconômicas que influenciam a decisão em relação à aposentadoria.

Assim, pode-se considerar que a reforma da previdência afetou negativamente os trabalhadores. Afinal, com a aprovação da EC nº 103, houve mudança nos requisitos relacionados à idade, ao tempo de contribuição, tempo de serviço público e no cargo, à aposentadoria compulsória e aposentadoria por invalidez.

As regras de transição para o professor servidor que não completou os requisitos para aposentadoria antes da promulgação da reforma são extensas e complexas. E as regras que deveriam ser “permanentes” para os que entraram na rede pública após vigorar a reforma, ainda, são denominadas de “transitórias”, com a previsão de revisão por Lei Complementar (LC). Essas incertezas, por vezes, tornam até mesmo necessário que as docentes busquem auxílio de um especialista em Previdência Social, para que consiga entender melhor as novas regras e qual delas lhe é mais favorável.

Eu consultei dois advogados da área previdenciária antes de tomar essa decisão, eles fizeram as contas, viram meu tempo de serviço, analisaram com a reforma da previdência e falaram que se eu fosse pega pela reforma da previdência, eu corria risco. (Doc 1)

Fagnani (2016), ao considerar a proposta de reforma do Estado, afirmava que esta objetivava “privatizar o que fosse possível” nos campos econômico e social, afetando o direito de milhões de brasileiros a uma aposentadoria digna e aos benefícios assistenciais, como ocorrido em todas as reformas realizadas desde a década de 1990.

Corroborando o exposto, Antunes e Praun (2019) afirmaram que as reformas na prática representam o distanciamento da seguridade social e o fortalecimento da visão de seguro, inclusive, com o fortalecimento das entidades de previdência complementar abertas e fechadas. Ademais, a indicação/sugestão para o planejamento da aposentadoria, considerando este tipo de previdência, como apontado:

Com essa mudança de governo, eu achei que fosse haver mudança na legislação e eu aposentei. Nós que já passamos dos 60 anos não vale a pena arriscar. Eu já tinha idade para aposentar, tinha tempo de serviço, tinha uma sobrecarga grande de trabalho e tinha esse risco, essa possibilidade de perder alguns direitos. Eu aposentei, agora, eu acho que o pessoal da sua idade tem que se preocupar com a aposentadoria e fazer previdência privada. (Doc 32)

Mas, é preciso ressaltar que o processo de privatização da previdência social é também parte do processo de privatização dos serviços públicos e mostra que as ideias sociais conquistadas com a Constituição Federal de 1988 não foram implementadas, visto que se contrapõem à política neoliberal de enxugamento do Estado e redução de tamanho, frente às áreas sociais (ESTEVES; GOMES, 2020).

Outro aspecto mencionado traz à tona o achatamento do benefício previdenciário, por meio da instituição do fator previdenciário que força o trabalhador a trabalhar mais tempo para obter melhor aposentadoria (SILVA, 2019; ANTUNES, PRAUN, 2019).

Eu já tinha tempo de aposentar, mas minha irmã acabou pegando a mudança da reforma da previdência. Ela tinha apenas dois anos até aposentar e agora, ela ainda tem 7 anos. (Doc 18)

Isso é claro, uma das coisas que fez com que as pessoas corressem para se aposentar foi a possibilidade de ter perdas de salário ou ficar presa por mais tempo ao trabalho, querer sair e não poder sair. (Doc 32)

Nesse contexto, é essencial refletir sobre como os trabalhadores com mais idade se ajustam às mudanças repentinas nas políticas que os induzem a trabalhar por mais tempo, e como as reformas da aposentadoria interagem com outras políticas públicas sociais (HENKENS et al., 2018).

Godinho e Ferreira (2017) ressaltam que as ações propostas na Reforma da Previdência deveriam discutir mais amplamente medidas que visassem proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho e saúde. Nesta esteira, destacam-se remuneração justa, a fim de evitar que o trabalhador precisasse de mais de um vínculo empregatício para complementar a renda familiar; favorecer a boa interação dos trabalhadores com os colegas e as chefias, visando aumentar o apoio social no trabalho; além de proporcionar momentos em que os trabalhadores pudessem desenvolver hábitos de vida saudáveis, como a prática de atividades físicas, que promovem a saúde e, ao mesmo tempo, previnem o adoecimento, a perda da capacidade para o trabalho e as aposentadorias precoces.

Os autores anteriormente citados destacaram que as discussões sobre a reforma previdenciária deveriam ir muito além da proposta e implementação de mudanças que farão com que os trabalhadores permaneçam por mais tempo no mercado de trabalho. Muito mais que isso, deveriam sugerir propostas de prevenção de agravos e promoção da saúde, de modo que o trabalhador pudesse, se fosse da intenção deste, permanecer no mercado de trabalho,

mas com saúde, dignidade e qualidade de vida. Ao invés do exposto, a reforma representou a corrosão do trabalho e dos direitos sociais no Brasil (ANTUNES; PRAUN, 2019).

#### **Classe 4: Os sentidos da aposentadoria e do trabalho para os docentes de enfermagem**

Esta classe (4) conta com 270 Segmento de Texto (ST), representando 14,43% do material classificado para análise. As participantes de destaque nesta classe foram as docentes 16 ( $x^2 - 54,76$ ), 37 ( $x^2 - 13,73$ ) e 36 ( $x^2 - 4,60$ ). Não houve variável com relevância estatística. Dentre os léxicos mais representativos desta classe, destacam-se: sentido, buscar, família, Deus, liberdade, prêmio, usufruir.

A exploração dos dados desta classe permitiu identificar os sentidos da aposentadoria para as participantes. Para algumas docentes, a aposentadoria é vista como um prêmio, um direito, um momento de liberdade.

Hoje em dia, se aposentar com vida e saúde é um prêmio, uma alegria, um júbilo. Porque essa é a hora de viver a vida melhor, se autocuidar. (Doc 26)

O sentido da aposentadoria é a possibilidade de você viver bem e com liberdade, porque você não tem mais a amarra do compromisso, da agenda, dos afazeres, você agora é mais livre. (Doc 25)

Machado e Lucas (2017), ao realizarem pesquisa com professores aposentados, também destacaram a “liberdade” que a aposentadoria representa, possibilitando rotina com maior flexibilidade de horários, permitindo e contribuindo para que os professores pudessem desfrutar de momentos de lazer, dedicando cuidado à família e realizando anseios e vontades.

Embora o sentido sobre a aposentadoria possa ser paradoxal, neste estudo, de modo geral, as docentes trouxeram perspectiva positiva sobre a aposentadoria.

Não podemos considerar a aposentadoria o fim de uma vida ou de uma profissão. Não considerei. É um novo começo, para dar um novo sentido a minha vida e ao meu viver. (Doc. 16)

A aposentadoria para os docentes de enfermagem é positiva, muito positiva. Porque possibilita você se cuidar, cuidar da sua saúde e estabelecer novas relações sociais, estreitar laços familiares, aproveitar melhor seu tempo com outras atividades e desenvolver outras habilidades que você gosta e que nunca teve tempo antes de fazer. (Doc 37)

Moraes et al. (2019), ao realizarem pesquisa com docentes universitários, concluíram que a forma com que cada docente reconhece a aposentadoria está intrinsecamente associada ao modo como vive a própria vida. Nesta perspectiva, relaciona-se com princípios, valores e prioridades, tanto no aspecto profissional como no pessoal. E, a chegada da aposentadoria motiva o docente a buscar novos sentidos para a vida.

O primeiro ano foi realmente o momento de buscar o sentido não só da aposentadoria, mas qual o sentido que minha vida tem. Parece que o mundo encolhe e ele encolhe mesmo. (Doc 9)

Sobre esse tema, uma alternativa apresentada pela Gestalt-terapia para transformar os sentimentos de vazio, desvalor ou inutilidade, por vezes, provocados pela aposentadoria, é refletir sobre o “aqui-e-agora”, a partir da ressignificação da própria vida, da reconfiguração das relações familiares e sociais, da descoberta de outras potencialidades, prazeres e da própria criatividade (SOUZA et al., 2019).

Em outras palavras, é importante olhar para o presente e atribuir significado ao vivido hoje, pois essa atitude pode auxiliar a compreender a aposentadoria não como uma ruptura, mas como uma etapa de um ciclo com abertura para outros ciclos, em uma experiência de ressignificação da vida (SOUZA et al., 2019).

Ainda sobre o sentido da aposentadoria, Andrade e Torres (2020) identificaram em pesquisa com 275 trabalhadores ativos que o fenômeno da aposentadoria tem sentido ambíguo, ora com uma ideia positiva, ora com sentimentos de angústia e insegurança.

Penso que a aposentadoria para os docentes universitários é absolutamente necessária para sua saúde física e emocional, pois nossa atividade requer ações antes, durante e após, fazendo que abdiemos de muitas atividades no contexto familiar e social. (Doc 36)

O sentido da aposentadoria eu acho que é o sentido da liberdade, e ter mais tempo de fazer outras atividades. Liberdade é um sentimento abstrato e ter mais tempo é algo concreto. (Doc 15)

A questão de ter tempo também aparece em outros estudos que envolvem docentes universitários. Nascimento e Polia (2019) identificaram, junto ao grupo de docentes pesquisado, que estes tinham clara noção/percepção do tempo ocupado pelo trabalho no dia a dia, de modo que, para a maioria dos docentes, a aposentadoria surgiu como o momento de se fazer o que dá prazer e que não foi possível, devido às obrigações da docência.

Essa visão ampla, de possibilidades inovadoras para uma fase da vida nova, é entendida a partir do modelo de bem-estar psicológico, que é multidimensional e “[...] que abrange um conjunto de dimensões consideradas nucleares no desenvolvimento e na expressão da normalidade e do bem-estar” (POCINHO et al., 2017, p. 14). As dimensões nucleares são caracterizadas como aceitação de si, relações positivas com os outros, domínio do meio, crescimento pessoal, objetivos na vida e autonomia. Neste sentido, o docente 16 aponta:

Eu diria que a aposentadoria é ser e fazer aquilo que o coração necessita, é poder buscar a leitura com livros que nos enriquece o espírito, é ter mais lazer e vida social, nos aproximar mais dos amigos. (Doc 16)

No que diz respeito à leitura de livros e outros materiais, depois que se aposentam, as práticas de leitura dos professores ganham novos contornos e são realizadas a partir de interesses pessoais, ou seja, leem o que querem e quando querem, sem que precisem realizar leituras para atender a uma necessidade profissional (OLIVEIRA-NETO; VELOSO, 2021).

Por fim, esta classe destaca, no contexto da busca de sentidos sobre a aposentadoria, que esta fase também pode configurar-se como um novo modo de lidar com o trabalho.

Quando a aposentadoria vem, é o momento de você se olhar e até de repente se descobrir e falar que não quer parar com a enfermagem ou com a docência. O sentido da aposentadoria para mim é esse de liberdade para criar uma nova vida. (Doc 7)

Rhoden (2018) destaca que o que mobiliza o professor a ampliar o ciclo profissional é um entrelaçamento de acontecimentos e fatores (internos e externos). Os fatores internos estão ligados a aspectos subjetivos e incluem o interesse, a escolha, o desejo e as razões definidas pelos envolvidos para justificar o fato de seguir em atividade. Já os elementos externos incluem a oportunidade de adesão ao serviço voluntário, ser convidado a continuar, ser aceito pelos pares, estar em um espaço de trabalho com condições e infraestrutura.

Ademais, convém considerar que os sentidos do trabalho atribuídos pelas participantes foram positivos:

O sentido do trabalho para mim ele sempre teve o sentido ético, o sentido do compromisso e da responsabilidade. (Doc 15).

O trabalho para mim sempre teve um sentido muito positivo; tem as coisas desagradáveis, como tem em qualquer lugar, mas eu sempre me realizei como professora. Sempre trabalhei muito, eu era bem workaholic, fiz muitas coisas. (Doc 23)

Essa perspectiva positiva em relação ao trabalho corrobora os achados de Iório (2017), e aponta que as professoras não se arrependem da carreira escolhida. Nesta perspectiva, construíram autoimagem professoral positiva e permaneceram no magistério pelo prazer em lecionar o conteúdo de disciplinas e pela competência relacional que desenvolveram durante a trajetória docente.

Prado, Sant'Anna e Diniz (2021) destacam ainda que, apesar dos diferentes sentidos que podem ser atribuídos pelas profissionais da enfermagem ao trabalho, no contexto da docência, estes são percebidos com satisfação e enaltecidos em função da possibilidade de compartilhar o conhecimento em prol da formação de novas enfermeiras, além de possibilitar a docente vivenciar desafios constantes e aprendizado sistemático na relação com alunos e pares. E, no que tange à dimensão de retidão moral, observou-se elevada preocupação das profissionais em atuarem respeitando aspectos éticos e morais.

### **Classe 1: De volta à casa – redefinindo prioridades**

Esta classe (1) conta com 299 Segmento de Texto (ST), representando 15,98% do material classificado para análise. As participantes de destaque nesta classe foram as docentes 17 ( $x^2 - 11,85$ ) e 12 ( $x^2 - 9,01$ ). Não houve variáveis com significância estatística nesta classe, o que demonstra homogeneidade do discurso entre as diferentes participantes.

Dentre os léxicos mais representativos desta classe, destacam-se: casa, gosto, viajar, atividade física, família, cuidar, coisa, pandemia, marido, casamento, academia, filho.

Ao recuperar os segmentos de textos típicos desta classe, foi possível compreender que, de fato, a “casa” passou a ser um lugar de aconchego e abrigo para as docentes aposentadas, posto que o léxico “casa” foi o mais representativo desta classe com  $\chi^2 = 211,84$ . Todavia, este deslocamento da universidade para a casa ou do espaço público para o espaço privado não ocorreu somente em função da aposentadoria, mas também teve relação com a pandemia da Covid-19.

A pandemia da Covid-19 foi decretada pela Organização Mundial da Saúde em março de 2020 e modificou, de forma substancial, o modo de viver em sociedade. Especialmente no primeiro ano da pandemia, quando ainda não se tinham, por exemplo, vacinas e/ou medicamentos comprovadamente eficazes para o controle da doença, uma das medidas não farmacológicas indicadas era o distanciamento social e até mesmo a restrição de mobilidade urbana (MARTINS; GUIMARÃES, 2022; AQUINO et al, 2020).

Estudo transversal realizado com 9.173 indivíduos idosos brasileiros constatou que grande parte dos idosos apresentava comorbidades associadas ao maior risco de desenvolvimento da forma grave da Covid-19 e, cerca de 30,9% destes aderiram ao distanciamento social, especialmente, aqueles que não trabalhavam antes da pandemia (ROMERO et al., 2021).

O fato é que a pandemia marcou, de forma substancial, a experiência da aposentadoria das participantes, as quais, literalmente reclusas em casa, passaram a realizar aquilo que gostam ou ressignificar os prazeres, bem como redefiniram as prioridades, uma vez que ainda não era possível, por exemplo, viajar, sendo o cotidiano preenchido com o cuidar da família, do marido, dos filhos, do casamento.

Eu já estava em casa por conta da pandemia. A coisa boa da aposentadoria foi que parou essa coisa de aula on-line. Tinha que preparar uma aula atrás da outra e, às vezes, eu tinha dificuldade com essa questão de AVA, de colocar tudo em plataforma. (Doc 12)

Quando veio a pandemia, presa em casa, eu comecei a pensar em outras coisas que eu gostava de fazer, pensei no quanto eu gostava de cozinhar, abri um canal no YouTube. (Doc 17)

Tenho compromissos com a família, com o marido. Hoje, eu curto nossa casa, assistir alguma coisa que a gente gosta. Eu comecei a pensar que eu não tinha que ficar pensando no trabalho. (Doc 12)

Sobral e Francisco (2019) destacam que o professor universitário vive a carreira profissional aprisionado em um tempo. Ao final dessa trajetória, esse tempo dedicado ao trabalho precisa ser redimensionado, ressignificado e revisto em outra perspectiva, bem diferente das exigências da vida acadêmica. Um tempo que era da instituição, ocupando muitas horas de dia, passa a ser somente da pessoa, voltando-se para a saúde e o envelhecimento.

Um aspecto que decorreu também da pandemia e mobilizou as docentes foi o ensino remoto, conforme mencionado anteriormente pela docente 12. No Brasil, as aulas presenciais nas universidades públicas foram suspensas até que houvesse condições seguras para o desenvolvimento das atividades. Nesse ínterim, de forma emergencial, considerou-se o ensino remoto e, assim, as docentes que ainda estavam em atividade, precisaram se adaptar a um novo processo de trabalho, pautado, especialmente, no uso de tecnologias digitais de informação e comunicação.

A utilização do ensino remoto emergencial foi uma alternativa durante a pandemia da Covid-19. No entanto, professoras e estudantes de enfermagem precisaram se reinventar para enfrentar esse novo desafio, absorver aprendizagens e buscar inovações e soluções (VARELLA et al., 2021). Nesse contexto, algumas participantes consideraram que ali se estabelecia uma “nova era”, a qual não lhes pertencia.

As docentes também viram a aposentadoria como momento de desenvolver o autocuidado em relação à saúde, inserindo na rotina a prática regular de atividade física e atividades com foco na saúde mental. Ademais, dedicavam tempo para cuidar das atividades da igreja, de plantas, adotar e cuidar de animais domésticos, descobrir novas habilidades artesanais, como costurar, pintar, entre outras.

Eu estou mais tranquila hoje, tiro as minhas manhãs para cuidar de mim, com personal, que não me deixa escorregar. (Doc 23)

Estou me cuidando, vivendo minha vida, estou tendo planta dentro de casa, porque eu não tinha, porque não tinha tempo de cuidar. (Doc 27)

Eu estou conseguindo criar um cachorro pela primeira vez e eu estou me preocupando com isso! Nunca pude cuidar da alimentação do meu filho, da organização da casa, isso tudo foi delegado e agora estou podendo fazer. (Doc 02)

Constatou-se, por meio das falas apresentadas, que, de fato, a aposentadoria impactou de forma positiva as docentes, possibilitando olhar para o autocuidado. Todavia, deve-se

ponderar que a adoção de um estilo de vida saudável não se restringe às práticas de atividade física e/ou mudança nos hábitos alimentares, por exemplo. Mas, é preciso atentar para a saúde de forma integral, considerando, também, o uso e/ou abuso de substâncias lícitas (medicamentos e bebidas alcoólicas) e ilícitas, dentre outros aspectos que podem interferir no cotidiano e na saúde (OLIVEIRA et al., 2021).

Também, ressalta-se que as participantes seguiam com rotina ativa. E, estar aposentada não significou necessariamente não estar trabalhando. No contexto da aposentadoria, o trabalho emergiu de uma forma mais leve, mediante a escolha da docente.

Comecei a ocupar meu tempo fazendo cursos, assistindo lives e, quando eu vi, já estava cheia de coisas para fazer. E, quando a aposentadoria saiu no diário oficial, eu já estava com a vida meio organizada. Cuido da minha casa e ainda estou inserida de alguma forma na docência. Continuo orientando trabalho, continuo dando aula. Não é no ritmo que eu era. Meu ritmo era pesado, eu saía de casa 7 horas da manhã e, às vezes, chegava 7 horas da noite em casa. (Doc 01)

Não senti a aposentadoria, porque eu continuo trabalhando. Não quero trabalhar muito, mas trabalho como psicóloga clínica, faço atendimentos um dia por semana. (Doc 11)

Carvalho (2020), em estudo com docentes aposentados da Universidade Federal do Estado de Pernambuco, os quais seguiram trabalhando voluntariamente nos programas de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado), apontou que os docentes participantes atribuíram sentido ao trabalho por apreciarem a profissão e estarem contribuindo para o desenvolvimento dos alunos, da universidade e da sociedade, o que lhes conferia prazer e reconhecimento.

Ademais, as falas anteriores reforçaram a premissa de que em uma sociedade que tem o trabalho como elemento central da vida, é compreensível que a aposentadoria esteja associada ao receio de enfrentar o tempo livre, pois, na contemporaneidade, prevalece a negação do ócio. O depoimento da docente 1 mostra que o medo do ócio foi se transformando, ao perceber que o cotidiano da aposentadoria também poderia ser preenchido com o trabalho. Para Antunes (2005, p. 12), “a prevalência do negócio (negar o ócio), veio sepultar o império do repouso, da folga e da preguiça”, entendimento que pode justificar o receio diante de um momento de transição da condição de ativo para inativo e dos impactos que advêm dessa grande mudança, quando os sujeitos, de certa forma, desvinculam-se de suas “conchas”, (re)pensam a identidade e iniciam uma nova trajetória de descobertas.

#### 4.2.2 Bloco temático 2: Memórias das docentes de enfermagem sobre o cotidiano de trabalho antes da obtenção da aposentadoria

##### **Classe 2: A dinâmica do trabalho para as docentes de enfermagem**

Esta classe (2) conta com 307 Segmento de Texto (ST), representando 16,41% do material classificado para análise. As participantes de destaque nesta classe foram as docentes 30 ( $x^2 - 8,31$ ), 03 ( $x^2 - 7,01$ ) e 28 ( $x^2 - 5,63$ ). E, a variável: classe na carreira do magistério (professor associado) teve significância estatística comprovada ( $\chi^2 - 4,33$ ). Dentre os léxicos mais representativos desta classe, destacam-se: mestrado, graduação, doutorado, aula, pós-graduação, grupo de pesquisa, extensão, orientar, disciplina, banca, aluno, projeto, entre outros.

Ao explorar os ST desta classe, evidenciou-se o quão diverso e polivalente é o trabalho da docente de enfermagem na universidade pública. Afinal, a esta profissional é solicitada o envolvimento em atividades de ensino, pesquisa e extensão, com vistas a sustentar estes pilares indissociáveis da universidade pública. E, há ainda aqueles que são envolvidos nas atividades de gestão (chefia, coordenação, direção).

Quando eu terminei o doutorado, obrigatoriamente, já fui sendo envolvida na pós-graduação *strico sensu*. Eu dava aula na graduação, nos cursos de especialização, no mestrado e doutorado. Dava aula nos três níveis, orientava alunos nos três. (Doc 18)

Eu nunca trabalhei 40 horas por semana, eu sempre trabalhei muito mais. Teve uma época que eu tinha 14 alunos de orientação de mestrado e doutorado e nunca tive redução de carga horária da graduação porque eu estava na pós-graduação, pelo contrário. (Doc 22)

Eu fiquei muito na extensão, porque eu não consegui me vincular à pós-graduação. O professor, mesmo muito qualificado, nem sempre consegue se vincular ao mestrado e doutorado. (Doc 3)

Extensão foi o que menos fiz na universidade. Mas, sempre fiz muito assistência, pesquisa e ensino, dando aula na graduação e na pós-graduação. Fui chefe de departamento duas vezes, coordenadora do programa três vezes, coordenei muitos projetos na universidade. (Doc 34)

Chega um ponto que você não dá conta e isso vai desgastando um pouco quem já está há muito tempo. (Doc 40)

Os depoimentos evidenciaram a complexidade do trabalho docente, o envolvimento e comprometimento das participantes com o trabalho e, também, a sobrecarga que esta dinâmica laboral pode suscitar. Ademais, nota-se a atuação de uma docente multifuncional e polivalente, capaz de atuar em diferentes situações, detectar, administrar e resolver problemas, elaborar projetos, buscar financiamentos, entre outras ações (COSTA, 2016; LOCATELLI, 2017). Todavia, essa intensificação do trabalho tende a reduzir significativamente o tempo da

docente para estudos e planejamentos. Assim, como alerta Lima (2016), pode comprometer a qualidade do trabalho, haja vista que “conhecimento crítico e autônomo só se constrói com tempo e recursos e, nesse sentido, não se concebe uma formação de ensino superior submetida à lógica do custo-benefício, da competitividade e do aligeiramento, e que é obrigada a mendigar recursos para suas pesquisas no mercado” (LIMA, 2016, p. 271).

Além disso, as docentes também apontaram a invasão do tempo do trabalho no espaço doméstico:

Eu a todo tempo vivia a universidade, o aluno de mestrado, doutorado, PIBIC, ia para minha casa. Minha casa era uma extensão da universidade. (Doc 33)

Em pesquisa realizada por Vasconcelos e Lima (2020) com docentes universitários, destacou-se a necessidade de se considerar o tempo como parte das condições de trabalho, uma vez que este ocupa grande parte da vida destes trabalhadores e, inclusive, ultrapassa a previsão contratual, sendo, por vezes, até invisibilizado, já que nem sempre os sistemas informatizados permitem o registro de horas extraordinárias.

Nota-se, também, que, envolvidas com a dinâmica de trabalho, as docentes nem sempre conseguem e/ou pensam em se planejar para o momento da aposentadoria. E, quando o fazem, vão aos poucos diminuindo o ritmo das atividades, literalmente “desmamando”, inclusive, para não afetar as atividades dos departamentos de trabalho.

Eu não tinha projeto nenhum de me aposentar e por não ter projeto, eu me aposentei simplesmente com 10 orientandos de pós-graduação. O trabalho que eu fazia, na realidade, ele não foi interrompido com a aposentadoria. Eu ainda tenho quatro orientandos de doutorado, uma que entrou no ano passado, inclusive. (Doc 23)

Eu fui desmamando, passei a não aceitar alunos de doutorado, depois a não aceitar para orientação de mestrado e fui avisando ao pessoal, porque já podia ter me aposentado há alguns anos. (Doc 17)

Esta classe demonstra ainda que a aposentadoria não é o fim do trabalho, pois muitas docentes continuaram com as atividades laborais, especialmente aquelas ligadas à orientação de mestrandos e doutorandos e participação em bancas.

Eu ainda tenho quatro orientandas de doutorado, dois de mestrado e ainda tenho que terminar as orientações. Depois, não vou pegar mais, para dar oportunidade a outras pessoas, tem muita gente jovem capacitada entrando. (Doc 33)

Aceito as bancas, participo das reuniões do grupo de pesquisa, as coisas que me dão muito prazer. Me aposentei de sala de aula, de orientação. Não faz sentido aposentar e continuar envolvida com todas as demandas e propostas da CAPES, senão, você não aposentou. (Doc 25)

Observa-se que um movimento recorrente entre as docentes aposentadas é retornar e/ou dar continuidade às atividades laborais desenvolvidas na universidade na condição de voluntária, professora visitante ou por meio de novo concurso público.

A atuação do docente como voluntário encontra respaldo na Resolução nº 02, de 11 de setembro de 2018, do Conselho Nacional de Educação (CNE) e do Ministério da Educação (MEC) e na Lei nº 9.608/1998, aprovada pelo governo de Fernando Henrique Cardoso. Essa Resolução instituiu diretrizes para modalidade do trabalho voluntário na educação básica e superior, enquanto a lei mencionada considera, no artigo primeiro, que o serviço voluntário é “a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa”.

Todavia, Melo e Gomes (2020) ressaltam que a atuação do docente como voluntário é contraditória, visto que pode fortalecer a precarização e a intensificação do trabalho docente nas universidades, uma vez que este tipo de serviço não gera vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim. Os autores destacam ainda que, no Brasil, a superação deste tipo de trabalho precisa ser valorizada na agenda sindical e estar nas pautas de discussão, inclusive porque essa situação contribui para o agravamento da hierarquização e a divisão da categoria (que conta com docentes efetivos, voluntários, substitutos, além daqueles, por exemplo, que estão inseridos na pós-graduação *stricto sensu* e os que atuam somente na graduação ou pós-graduação *lato sensu*). Deste modo, asseveram que dificulta ainda mais a organização coletiva das docentes universitárias em torno de interesses comuns e aos da classe trabalhadora (MELHO; GOMES, 2020; ANTUNES; PRAUN, 2019).

De toda maneira, considerando a existência e a adesão dos docentes ao trabalho voluntário, é importante que isto seja formalizado entre as partes envolvidas (instituição de ensino superior e docente), respaldando-os mutuamente e possibilitando a reflexão de novos programas e políticas para bem acolher esse grupo de trabalhadores.

Sobre o retorno da docente aposentada ao trabalho na condição de visitante e/ou por meio de um novo concurso, Costa (2016) alerta para as motivações que sustentam esse fato e destaca que, em um contexto de precarização, as docentes sempre perdem, por se aposentarem no auge da carreira, ao adiar a aposentadoria e com ela os momentos de descanso e, quando se aposentam e reingressam por meio de novo concurso para incrementar os ganhos, já que nem sempre se aposentam com proventos integrais.

### **Classe 3: Memórias acerca do trabalho docente nas universidades públicas: dificuldades que geraram desgastes**

Esta classe (3) conta com 267 Segmento de Texto (ST), representando 14,38% do material classificado para análise. As participantes de destaque nesta classe foram as docentes 20 ( $x^2 - 31,43$ ), 13 ( $x^2 - 10,58$ ), 25 ( $x^2 - 6,46$ ). A variável de destaque nesta classe foi: classe na carreira do magistério (prof. Adjunto). Dentre os léxicos mais representativos desta classe, destacam-se: dificuldade, prático, campo, área, enfermeiro, ensino, internato, docência, chefia, estresse, cobrar, entre outros.

Ao analisar os ST desta classe, notaram-se as inúmeras dificuldades vivenciadas pelas docentes de enfermagem nas universidades públicas. Sobre estas dificuldades, destacaram-se aquelas relacionadas aos aspectos estruturais, financeiros, do processo de trabalho em si, em decorrência da sobrecarga de trabalho e em função das relações de trabalho.

No tocante à estrutura (interna e externa – campos de estágio), aos recursos financeiros e à produção científica na universidade pública, as docentes afirmaram:

Tínhamos dificuldades estruturais, às vezes, não tínhamos elevador. Além disso, nós estamos na universidade desde 2001 sem aumento de salário. Os professores que se aposentaram e não fizeram capacitação, o salário deve estar bem baixo. (Doc 10)

Dificuldade a gente sempre enfrenta por conta da questão do financiamento, a dificuldade de produzir. Também, a dificuldade de conseguir campos de prática para oferecer o que era necessário aos estudantes. (Doc 25)

Apesar da excelência que é cobrada aos docentes nas universidades públicas, em termos de produção e articulação teórico-prática, as condições de trabalho das docentes, a infraestrutura das universidades, a intensificação do trabalho e a produtividade acadêmica (principalmente no contexto da pós-graduação) despontam como aspectos negativos, que têm contribuído para configuração do quadro de adoecimento docente nesses espaços (RODRIGUES; SOUZA, 2018; HOFFMANN et al., 2018).

Esse contexto nefasto encontra raízes no neoliberalismo, que modifica o sentido social da educação, aproximando a docência da noção de prestação de serviços e, deste modo, precariza as relações trabalhistas (GEMELLI; CLOSS; FRAGA, 2020). Ademais, o não reconhecimento do valor (material e imaterial) do trabalho docente pode resultar em vivências de sofrimento no trabalho, uma vez que o trabalhador não consegue perceber que existe compensação por todo esforço por ele despendido na atividade laboral (DEJOURS, 2011; ANTUNES, 2018).

Diante dessa situação, Lusa et al. (2019) apontam a necessidade de se construir processos de resistência e transformação na universidade e sociedade. Mas, ressaltam a dificuldade em se efetivar esse feito em um contexto de ajustes fiscais e de políticas de austeridade, que desvinculam os recursos dos fundos públicos à finalidade constitucional, e passam a direcioná-los para alimentar o fluxo do mercado financeiro internacional, motivo determinante para o desmonte das universidades e o processo de precarização do trabalho.

Aliado ao anteriormente exposto, destaca-se, também, a sobrecarga de trabalho docente:

A carga de trabalho estava ficando pesada, eu tinha as atividades de ensino, de prática, de pesquisa, de extensão e ainda tinha cargos administrativos, tudo junto. (Doc 27)

Eu sempre fui um enfermeiro assistencial, eu trabalhava muito, 100 horas por semana, por isso que eu não enveredei muito para a pesquisa. (Doc 13)

Nos cargos administrativos, a maior dificuldade é a relação interpessoal. Quando você se relaciona com os pares, chefia de departamento, coordenação, essa relação com os pares é bastante complexa. (Doc 23)

Diante do exposto, é preciso ponderar que o prolongamento aparentemente deliberado das horas de trabalho oculta a precarização e intensificação do trabalho a que as docentes têm sido submetidas nos últimos anos pelas políticas públicas que mercantilizam a educação no Brasil (TEIXEIRA; MARQUEZE; MORENO, 2020).

As participantes denunciaram, também, as fragilidades das relações de trabalho marcadas por relações de poder e gênero:

Mulher-enfermeira é uma coisa muito cruel, você já deve ter percebido isso. A gente não tem compaixão nem complacência com o outro, com a colega. E isso para mim foi muito simbólico. Por exemplo, não conseguir ninguém que me orientasse na instituição foi também muito simbólico, não vou dizer que foi difícil, mas me mostrou que eu estava livre para procurar o meu caminho. (Doc 2)

Há espaço para todo mundo. Não precisamos hostilizar ninguém. Isso reflete a imaturidade da profissão ainda no nível de competitividade. Nós já temos as dificuldades próprias da profissão. (Doc 20)

Contudo, a organização do trabalho em períodos neoliberais resulta, dentre outros aspectos, na competitividade entre pares, enfraquecendo o coletivo de trabalho (ANTUNES, 2018; ANTUNES; PRAUN, 2019). Leite (2017) afirma que a intensificação e precarização estão presentes em todo o trabalho acadêmico atualmente, e que os professores têm consciência de que o trabalho passou a ser a fonte de agravos à saúde física e mental.

Entretanto, recusam-se a procurar auxílio, para não serem estigmatizados, por não suportarem as novas formas do trabalho docente nas universidades.

Corroborando o exposto, Hoffman et al. (2019) consideram que, além da discussão sobre sofrimento no trabalho, é preciso dar visibilidade ao adoecimento dos docentes de Instituições de Ensino Superior Públicas, visto que o produtivismo é fator preponderante para o acometimento de enfermidades. Esse aspecto torna-se ainda mais relevante quando se considera o fato de que diversos docentes têm estendido as carreiras profissionais após a aposentadoria, em um processo que tem sido denominado longedocência (RHODEN, BOLZAN, 2019).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com as evidências obtidas nesta tese acerca dos sentidos da aposentadoria para docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas brasileiras, conheceram-se as características sociodemográficas, laborais e previdenciárias deste grupo.

A aposentadoria foi considerada pelas docentes de enfermagem aposentadas um prêmio, um júbilo e os motivos que impulsionaram as docentes à aposentadoria estiveram associados ao: alcance dos critérios estabelecidos pela previdência social, medo da reforma previdência de 2019, insatisfação com o contexto político do país, e o reflexo disso no contexto institucional e no trabalho do docente universitário. Também, destacaram-se as relações interpessoais conflituosas nos espaços de trabalho e externo a este ambiente, as questões pessoais, especialmente ligadas às condições de saúde, pessoal e/ou de familiares.

Os resultados mostraram ainda que para aqueles que se aposentaram a partir de 2020, a experiência da aposentadoria foi peculiar em função da pandemia da Covid-19, uma vez que essa situação frustrou e/ou adiou, por exemplo, os sonhos relacionados às viagens e as manteve mais tempo em casa, devido às recomendações sanitárias.

Os resultados revelaram que os sentidos atribuídos pelas docentes de enfermagem para a aposentadoria foram positivos e impactaram positivamente na saúde, possibilitando o exercício do autocuidado que, por vezes, era negligenciado, em função das atividades laborais. Identificou-se que para diversas participantes, a aposentadoria não representou o fim das atividades laborais, estas, porém, seguiram ocorrendo com mais liberdade de escolha e flexibilidade.

As docentes de enfermagem aposentadas sentiam-se satisfeitas com a aposentadoria e justificaram essa satisfação por entenderem que cumpriram uma missão, conquistaram um direito e tinham a flexibilidade de horário, de decidir se queriam ou não trabalhar e com o que desenvolverem as atividades laborais. Além disso, dispunham mais tempo para cuidar da família e, especialmente, da própria saúde.

Desse modo, confirmou-se a tese defendida neste estudo, apontando que, apesar da aposentadoria ter sido almejada pelas docentes de enfermagem das universidades públicas brasileiras, após obtenção dela, muitas docentes seguiram trabalhando nas mesmas atividades que exerciam anteriormente ou em outra atividade.

Apesar de expressarem satisfação e comprometimento com o trabalho, as docentes de enfermagem trouxeram à tona o fato de que ainda havia muita competitividade e vaidades

entre os pares, dificuldades em vincular-se aos programas de pós-graduação *stricto sensu* e relações interpessoais conflitantes. Somam-se ao anteriormente exposto a sobrecarga de trabalho, a exigência de produtividade, a escassez de estrutura física adequada, tanto para as docentes que estão na ativa como especialmente para as aposentadas que seguiram trabalhando.

Ademais, constatou-se que não havia padronização nas universidades, no que diz respeito ao processo/fluxo da aposentadoria e que esta pode ocorrer de forma rápida ou lenta, existindo ainda falhas no processo de comunicação e informação. E, apesar de algumas universidades disporem de programas de preparo para a aposentadoria, poucas docentes efetivamente participaram desses programas. Neste sentido, ao ponderar a importância da aposentadoria na vida das docentes, é fundamental que estas sejam mais bem orientadas e preparadas pelas instituições de ensino, para que o processo de transição seja tranquilo e não produza sofrimento. Além disso, é fundamental a implementação de estratégias, programas e políticas que acolham e valorizem aquelas docentes que, mesmo estando aposentadas, querem seguir contribuindo com os estudantes, a universidade e a sociedade.

Recomenda-se também que as universidades considerem diversas estratégias para implementar os programas de planejamento para a aposentadoria, contribuindo, assim, com a discussão dessa temática no âmbito institucional. Inclusive, possibilitando a reflexão sobre o processo de envelhecimento do corpo docente e até mesmo o que fazer diante da evasão de docentes, tal como recentemente observada em face da precarização deste trabalho em algumas universidades públicas. E, se não houver previsão adequada e com antecedência destes fatos, incorre-se no risco de se depararem com déficit ainda maior de docentes de enfermagem para o processo de formação de enfermeiras e pesquisadoras.

Salienta-se que não se pode afirmar qual o melhor momento para que a docente de enfermagem se aposente, mas esta deve sentir-se preparada físico, econômico, social e mentalmente, para este processo de transição.

Ademais, pode-se reiterar que este estudo, do ponto de vista da pesquisa e do ensino, foi relevante, à medida que produziu conhecimento, ao fortalecer a linha de pesquisa Trabalho, Educação e Formação Profissional em Saúde e Enfermagem, da Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (ENF/UERJ). E, a partir destes resultados, é possível introduzir discussões nos espaços acadêmicos sobre as questões ligadas ao trabalho, à formação e à educação em saúde. Essa medida é fundamental, já que o envelhecimento das docentes e a evasão destas do ambiente laboral afetam a formação de novas enfermeiras e enfermeiras-docentes.

Entende-se que os resultados e o conhecimento oriundos desta tese podem ser compartilhados com a academia, possibilitando a disseminação e troca de saberes entre as docentes, pesquisadoras e estudantes de enfermagem, sensibilizando-as e incentivando-as a refletir e a planejar-se antecipadamente, para que no momento da aposentadoria, vivenciem transição tranquila, sem sofrimento.

Acredita-se que, por meio da publicação dos resultados deste estudo e apresentação em eventos científicos, outras docentes aposentadas ou aquelas que ainda estão em exercício, ao discutir a respeito do objeto, poderão repensar sobre a própria aposentadoria, a aposentadoria das docentes de enfermagem e o impacto deste processo na dinâmica do trabalho da universidade.

Pretende-se, a partir desta tese, produzir artigos para publicação em revistas científicas e participar de congressos nacionais para divulgação destes resultados, como também divulgar os resultados para as participantes envolvidas, as universidades em que estas participantes estiveram vinculadas, enquanto no exercício da docência, e outros espaços possíveis (sindicato de docentes, por exemplo), no sentido de oferecer *feedback* sobre essa problemática no contexto descrito.

Considerou-se que, por ter sido utilizado neste estudo método não probabilístico, não se pode fazer inferências sobre a população, o que limita as conclusões, ou seja, os dados não poderão ser generalizados. Além disso, outra limitação do estudo concentra-se no expressivo quantitativo de participantes da Região Sudeste, e face das possíveis especificidades deste grupo, sugere-se a realização de novos estudos, especialmente nas demais regiões do país, a fim de confirmar e/ ou confrontar tais dados.

Também, sugere-se o desenvolvimento de outras investigações, considerando, por exemplo, a discussão de gênero e a vivência da aposentadoria entre os distintos sexos. Também, recomenda-se investigação sobre: a aposentadoria das docentes que seguem trabalhando *versus* aquelas que não mais se comprometem com o trabalho; a aposentadoria das que se aposentaram em contexto posterior ao retorno presencial das aulas no contexto pandêmico. Ainda, na perspectiva da internacionalização, propõe-se a ampliação do estudo para outros países da América Latina, podendo estabelecer analogia.

Apesar das limitações identificadas neste estudo, acredita-se que elas não comprometeram os resultados e, sobretudo, servem de incremento para outras pesquisas sobre o tema, além de alertar acerca da complexidade desta fase entre trabalhadores, especialmente de docentes universitários.

## Recomendações

Tendo em vista os resultados encontrados nesta pesquisa, recomendam-se que as instituições de trabalho:

- Estruturem as equipes de recursos humanos, para que possam acolher, esclarecer e orientar adequadamente as docentes durante o processo de requerimento da aposentadoria; estando também atentos a acompanhar os trâmites processuais e comunicar, em tempo hábil, as docentes acerca da oficialização da aposentadoria;
- Estruturem políticas e programas para auxiliar as docentes nos períodos que antecedem à aposentadoria, apoiando-as, assim, no processo de tomada de decisão, bem como nos períodos de adaptação à aposentadoria. Essas políticas e programas devem ser encaradas como prioridade no contexto institucional, definidas e implementadas mediante processo democrático, que considere as discussões em pequenos/micro espaços e destes para o macro espaço, na tentativa de ampliar a adesão e o envolvimento das docentes;
- Organizem espaços, para que, caso queiram, as docentes aposentadas possam manter-se integradas à instituição. Nesse contexto, destacam-se não apenas a implantação e implementação de programas de docentes voluntárias, como também a criação de espaços físicos que possam ser utilizados por estes docentes, sem a sensação de estar ocupando um lugar que não é mais seu.
- Criação de uma empresa sênior de consultoria, formada pelas docentes aposentadas, as quais poderão contribuir, por meio da expertise, com redução dos desafios contemporâneos acerca da educação e formação em saúde e enfermagem.

Ademais, indica-se a sensibilização das docentes de enfermagem que ainda estão na ativa, para que:

- Compreendam que a formalização da aposentadoria, por meio da publicação no diário oficial, é somente a legalização do processo, mas que a aposentadoria não é um processo acabado, ao invés disso, é preciso considerá-la como processo inacabado, porque não se deixa de ser docente quando se aposenta. Logo, este é um momento que vale a pena ser vivido e demanda tempo de reflexão e ação;
- Para que estejam articulados com o sindicato em um processo de resistência do trabalho docente e de defesa da saúde destes trabalhadores.

## Produtos advindos do processo de doutoramento

### Artigo publicado e vinculado ao objeto da tese

O primeiro artigo publicado e vinculado ao objeto da tese foi intitulado **Teoria das Representações Sociais e os Sentidos da Aposentadoria no Brasil**. O manuscrito foi submetido em 17/05/2021 e aprovado para publicação em 09/03/2022, tendo sido publicado na Revista de Enfermagem da UERJ e disponível a partir do DOI: <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2022.59798>

Cabe ainda considerar que contribuíram com as reflexões deste artigo, além da autora/pesquisadora e orientadora, a professora dra. Carolina Cabral Pereira da Costa e a mestranda em Enfermagem Caroline Rodrigues de Oliveira. A seguir, apresenta-se brevemente o resumo do manuscrito ora mencionado.

#### **RESUMO**

**Objetivo:** refletir acerca das contribuições da Teoria das Representações Sociais para a compreensão dos sentidos da aposentadoria no Brasil. **Conteúdo:** estudo teórico-reflexivo, elaborado com base em leitura crítica de artigos científicos, disponíveis on-line, em diversas bases de dados e obras clássicas sobre a teoria das representações sociais, bem como aquelas relativas ao fenômeno da aposentadoria. Estrutura-se em duas seções: i) Teoria das Representações Sociais e ii) Os sentidos da Aposentadoria no Brasil. **Considerações finais:** verifica-se que pesquisas que utilizam a Teoria das Representações Sociais possibilitam conhecer o modo como a aposentadoria é compreendida por diferentes grupos sociais e, assim, fornecer subsídios para melhor orientar estes grupos, tanto durante o planejamento da aposentadoria quanto na decisão de aposentar-se ou não.

### Artigo submetido e vinculado ao objeto da tese:

O segundo artigo proveniente do processo de doutoramento foi intitulado **Influência do contexto político-institucional na tomada de decisões de docentes de enfermagem sobre a aposentadoria**. O manuscrito foi submetido em 04/03/2023 e aguarda decisão sobre a aprovação para publicação na Revista de Enfermagem da UERJ. Participaram deste manuscrito, além de da autora/pesquisadora e orientadora, as professoras doutoras Carolina Cabral Pereira da Costa, Eloá Carneiro Carvalho, Karla Biancha Silva de Andrade e Thereza Christina Mó Y Mó Loureiro Varella. A seguir, apresenta-se o resumo do manuscrito.

#### **RESUMO**

**Objetivo:** compreender a percepção de docentes de enfermagem aposentados de uma universidade pública sobre a influência do contexto político-institucional na tomada de decisão pela aposentadoria. **Método:** pesquisa qualitativa, realizada com 13 docentes de enfermagem aposentados de uma universidade pública do estado do Rio de Janeiro. Os dados foram coletados mediante entrevista semiestruturada submetida à análise lexical apoiada pelo software Iramuteq. **Resultados:** os léxicos: reforma da previdência, medo, salário e greve, apontaram para um contexto de incerteza vivenciado pelos docentes, o qual influenciou a decisão pela aposentadoria. **Considerações finais:** a decisão pela aposentadoria é complexa, pois é marcada não somente pelas questões pessoais, mas pela relação que o docente estabelece com o trabalho e a instituição, bem como pela percepção que tem sobre o contexto social, econômico e político. Nesse cenário, os docentes de enfermagem aposentam-se com pesar e precocemente em função dos riscos associados à perda de direitos.

#### Outros artigos publicados durante o período de doutoramento

No período de 2020-2023, foram publicados 32 manuscritos, em revistas como: Revista Latino-Americana de Enfermagem, Revista Brasileira de Enfermagem, Revista de Enfermagem da UERJ, Revista da Escola de Enfermagem Anna Nery, Revista da Escola de Enfermagem da USP, Cogitare, Texto e Contexto Enfermagem, Revista Gaúcha de Enfermagem, entre outras.

#### Artigos publicados como capítulos de livros:

Publicaram-se 13 artigos como capítulos de livro. Além de outros seis capítulos com resumos e questões comentadas de provas de concurso e residência em enfermagem.

#### Artigos submetidos (aguardando parecer):

Além do artigo vinculado ao objeto de tese que está aguardando a decisão final, outros quatro artigos foram submetidos e esperam decisão.

#### Organização de livros:

Organizaram-se seis obras, sendo cinco pela Editora Atena e um pela Editora Synapse.

#### Revisora em periódicos:

Contribuição com a revisão de manuscritos submetidos à Revista Gaúcha de Enfermagem, Online Brazilian Journal of Nursing; Global Academic Nursing Journal, Reserach, Society and Development.

#### Participação como Editora Júnior em Periódico Científico da Universidade Federal Fluminense

Atuação voluntária na Online Brazilian Journal Nursing (OBJN), inclusive com participação na revisão do Manual de instrução aos autores e no projeto Editorar.

#### Aprovação em Concurso Docente

1º lugar no concurso para professora assistente da Universidade Estadual de Santa Cruz/BA.

Aulas ministradas na graduação

<b>Instituições Proponentes</b>	<b>Atividades e cursos envolvidos</b>
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola de Enfermagem Anna Nery	Aulas sobre História da Enfermagem e Saúde do Trabalhador no curso de Enfermagem
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Campus Macaé	Aulas sobre História da Enfermagem e Saúde do Trabalhador no curso de Enfermagem
Universidade Federal de Rondônia	Aulas sobre História da Enfermagem no curso de Enfermagem
Universidade do Estado do Rio de Janeiro	Aula sobre Transplante de Medula Óssea no curso de Enfermagem
Faculdade Pitágoras	Aulas, tutorias e preceptoria em turmas do 1º e 2º ano, do curso de medicina
Faculdade Ciências da Vida	Palestra durante a Semana de Enfermagem
Universidade de Nova Iguaçu	Palestra durante a Semana de Enfermagem
Universidade Estadual de Santa Cruz	Aulas da disciplina Fund. de Enfermagem

Aulas ministradas na pós-graduação

<b>Instituições Proponentes</b>	<b>Atividades e cursos envolvidos</b>
Universidade Federal Fluminense	Aula na disciplina de Métodos e Técnicas para a turma do doutorado do Programa Acadêmico em Ciências do Cuidado em Saúde
Universidade do Estado do Rio de Janeiro	Aulas na disciplina de Metodologia dos cursos de especialização em Estomaterapia e Oncologia da Faculdade de Enfermagem

Aulas ministradas em formato de minicurso

Iramuteq: teoria e prática – turmas online, carga horária de 8h.

Participação em bancas

Participação em 11 bancas de Trabalhos de Conclusão de Curso (graduação)

Participação em 24 bancas de Trabalhos de Conclusão de Curso (Especialização e Residência)

Orientações de Trabalhos de Conclusão de Curso (especialização)

Cinco orientações nos cursos de Oncologia e Estomaterapia da ENF/UERJ

Participação em eventos

Participação em 11 eventos científicos e moderação em um evento com prof. René Mendes

### Formação acadêmica

Duas especializações desenvolvidas durante o processo de doutoramento: Especialização em Auditoria dos Serviços de Saúde e Especialização em Metodologias Ativas

### Formação complementar

Participação em seis Cursos de formação complementar, dentre eles: Capacitação para Ingresso no Banco de Avaliadores da Avaliação Superior (INEP/MEC – Carga horária: 40h); Formação de Facilitadores em Simulação Realística (Instituto Israelita de Ensino e Pesquisa Albert Einstein - Carga horária: 30h), A Experiência Docente e o Potencial das Aulas Remotas (MultiRio - Carga horária: 40h).

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, L. P. Universidade, alienação e capitalismo. **Revista Espaço Livre**, [S. l.], v. 10, n. 20, jul./dez. 2015. Disponível em: <https://redelp.net/index.php/rel/article/download/455/432>. Acesso em: 8 fev. 2022.
- ALMICO, T; FARO, A. Enfrentamento de cuidadores de crianças com câncer em processo de quimioterapia. **Psicologia, Saúde e Doenças**, Lisboa, v. 15, n. 3, p. 723-37, 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36232744014>. Acesso em: 8 fev. 2022.
- AMARAL, L. B. C.; TORRES, T. L. Representação social da aposentadoria para professores universitários. **Psicologia e Saber Social**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 130-145, abr. 2017. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/psi-sabersocial/article/view/23594/23862>. Acesso em: 28 fev. 2021.
- ANDRADE, C. B.; MONTEIRO, M. I. Professores (as) de enfermagem: gênero, trajetórias de trabalho e de formação. **Pro-Posições**, Campinas, v. 29, n. 2, p. 210-234, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-6248-2015-0155>. Acesso em: 8 fev. 2022.
- ANDRADE, L.; TORRES, C. Retirement and meaning attribution: a study with active workers in Brazil. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 36, e3652, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3652>. Acesso em: 8 fev. 2022.
- ANTUNES, R. As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). **Caderno CRH**, Salvador, v. 15, n. 37, p. 23-45, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v15i37.18601>. Acesso em: 8 fev. 2022.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. **Estudos Avançados online**, v. 28, n. 81, p. 39-53, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142014000200004>. Acesso em: 9 fev. 2022.
- ANTUNES, R. **O caracol e sua concha:** ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2003.

ANTUNES, R.; PRAUN, L. A aposta nos escombros: reforma trabalhista e previdenciária - a dupla face de um mesmo projeto. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 1, p. 3 jul. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i1.43>. Acesso em: 8 fev. 2022.

AQUINO, E. M. L. *et al.* Medidas de distanciamento social no controle da pandemia de COVID-19: potenciais impactos e desafios no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, p. 2423-2446, jun. 2020. Supl. 1. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10502020>. Acesso em: 8 fev. 2022.

ARAÚJO, J. L.; BELO, R. P.; RESENDE, J. W. R. Trabalho e envelhecimento na contemporaneidade: uma análise acerca da representação social da aposentadoria. **Perspectivas em Psicologia**, Uberlândia, v. 20, n. 1, p. 120-144, 2016. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/perspectivasempsicologia/article/view/35593/18720>. Acesso em: 23 jan. 2023.

BARIFOUSE, L.; SOUZA, J. M. G. Integralidade e paridade no regime próprio dos servidores públicos: reminiscências pós EC 41/03. **Revista de Direito da Procuradoria Geral**, Rio de Janeiro, n. 67, p. 173-188, 2013. Disponível em: <https://pge.rj.gov.br/comum/code/MostrarArquivo.php?C=MTA3Nw%2C%2C>. Acesso em: 8 fev. 2022.

BERNARDO, M. H. Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 26, n. spe, p. 129-139, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/psoc/v26nspe/14.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2021.

BOAMAH, S. A.; CALLEN, M.; CRUZ, E. Nursing faculty shortage in Canada: a scoping review of contributing factors. **Nursing Outlook**, [S. l.], v. 69, n. 4, p. 574-588, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2021.01.018>. Acesso em: 8 fev. 2022.

BOEHS, S. T. M. *et al.* Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: Perspectivas psicológicas. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 17, n. 1, p. 54-61, mar. 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.1.11598>. Acesso em: 8 fev. 2022.

BOEHS, S. T. M.; BARDAGI, M. P.; SILVA, N. Trabalho, aposentadoria e satisfação de vida em aposentados de uma multinacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 19, n. 3, p. 653-661, set. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16310>. Acesso em: 8 fev. 2022.

BORSOI, I. C. F.; PEREIRA, F. S. Perspectivas acerca da aposentadoria na percepção de docentes de uma universidade pública federal. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 173-186, jul./dez. 2017. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v20n2/a06v20n2.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2021.

BORSOI, I. C. F.; PEREIRA, F. S. Professores do ensino público superior: produtividade, produtivismo e adoecimento. **Universitas Psychologica**, Bogotá, v. 12, n. 4, p. 1211-1233, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v12n4/v12n4a18.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional de 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais de n. 1, de 1992, a 38, de 2002, e pelas Emendas Constitucionais de Revisão de n. 1 a 6, de 1994. 19. ed. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2002.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 157, n. 220, p. 1, 13 nov. 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc103.htm). Acesso em: 28 jan. 2020.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1. 31 dez. 2003. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm). Acesso em: 28 jan. 2020.

BRASIL. Lei complementar nº 152, de 3 de dezembro de 2015. Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 4 dez. 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp152.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp152.htm). Acesso em: 15 jan. 2021.

BRASIL. Lei n. 8.842, de 04 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 77, 5 abr. 1994. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm). Acesso em: 25 fev. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003. Dispõe sobre o estatuto do idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 03 out. 2003. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.741.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm). Acesso em: 8 fev. 2022.

BRASIL. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 2, 19 fev. 1998. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19608.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm). Acesso em: 28 jan. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos. Departamento de Ciência e Tecnologia. **Agenda nacional de prioridades de pesquisa em saúde**. 2. ed. 4. reimpr. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. Disponível em: [http://bvsmis.saude.gov.br/bvsmis/publicacoes/agenda\\_nacional\\_prioridades\\_2ed\\_4imp.pdf](http://bvsmis.saude.gov.br/bvsmis/publicacoes/agenda_nacional_prioridades_2ed_4imp.pdf). Acesso em: 15 fev. 2020.

BRASIL. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 12, p. 59, 13 jun. 2013. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2021.

- BREAKWELL, G. M. *et al.* **Métodos de pesquisa em psicologia**. São Paulo: Artmed, 2010.
- BRESSAN, M. A. L. C. **A significação do trabalho e da aposentadoria**: o caso dos servidores da Universidade Federal de Viçosa. 2011. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, 2011. Disponível em: <https://www.locus.ufv.br/bitstream/123456789/3381/1/texto%20completo.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2020.
- BRITO, J. *et al.* Saúde, gênero e reconhecimento no trabalho das professoras: convergências e diferenças no Brasil e na França. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 2, p. 589-605, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/physis/v24n2/0103-7331-physis-24-02-00589.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2020.
- CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. **Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ**. Florianópolis: Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição, 2018. Disponível em: <http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-portugais-22-11-2018>. Acesso em: 20 mar. 2019.
- CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. **Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ**. Florianópolis: Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição, 2021. Disponível em: [http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/Tutorial%20IRaMuTeQ%20em%20portugues\\_22.11.2021.pdf](http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/Tutorial%20IRaMuTeQ%20em%20portugues_22.11.2021.pdf). Acesso em: 10 jan. 2023.
- CARVALHO, D. G. S. **Sentidos do Trabalho**: narrativas de docentes aposentados em exercício na UFPE à luz da Psicodinâmica do Trabalho. 2020. Dissertação (Mestrado em administração) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/39183/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20Diane%20Glauce%20dos%20Santos%20Carvalho.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2022.
- CARVALHO, L. S. M.; RODRIGUES, M. S.; OLIVEIRA, A. L. Aposentadoria na perspectiva de trabalhadores do setor privado. **Mudanças**, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 21-32, jun. 2021. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-32692021000100003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-32692021000100003&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 18 jan. 2023.
- CARVALHO, T. S.; MOTA, D. M.; SAAB, F. Utilização do *software* IRaMuTeQ na análise de contribuições da sociedade em processo regulatório conduzido pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária. **Vigilância Sanitária em Debate**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 10-21, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22239/2317-269X.01429>. Acesso em: 8 fev. 2022.
- CAVALLINI, M. Em meio à reforma da previdência, aumentam pedidos de aposentadoria; veja o que avaliar antes de dar entrada. **G1**, São Paulo, 30 ago. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/08/30/em-meio-a-reforma-da-previdencia-aumentam-pedidos-de-aposentadoria-veja-o-que-avaliar-antes-de-dar-entrada.ghtml>. Acesso em: 8 fev. 2022.
- CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM. **Enfermagem em números**. Brasília: COFEN, 2021. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/enfermagem-em-numeros>. Acesso em: 5 fev. 2022

- COSTA, A. C. As injunções aos docentes na universidade pública: de intelectuais a trabalhadores polivalentes. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 14, p. 175-195, 2016. Supl. 1. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00031>. Acesso em: 8 fev. 2022.
- COSTA, A. M. M. R. *et al.* Preparação para a aposentadoria. *In*: COSTA, J. L. R.; COSTA, A. M. M. R.; FUZARO JÚNIOR, G. (org.). **O que vamos fazer depois do trabalho?: reflexões sobre a preparação para aposentadoria**. São Paulo: Cultura Acadêmica, p. 33-43, 2016. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/n8k9y/pdf/costa-9788579837630.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2020.
- COUTINHO, M. C.; DAL MAGRO, M. L. P.; BUDDE, C. Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. **Psicologia: teoria e prática**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 154-167, ago. 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v13n2/v13n2a12.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2021.
- D'OLIVEIRA, C. A. F. B. *et al.* Prazer e sofrimento no trabalho: perspectivas de docentes de enfermagem. **Revista Baiana de Enfermagem**, Salvador, v. 31, n. 3, e20297, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18471/rbe.v31i3.20297>. Acesso em: 5 jan. 2021.
- D'OLIVEIRA, C. A. F. B. *et al.* Teaching work routine: challenges to nursing professors in contemporary times. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 54, e03577. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2018038603577>. Acesso em: 5 jan. 2021.
- DAMASCENO, E. Semântica, lexicometria e representação do conhecimento: congruências e aplicações ao ensino de língua materna. **Augusto Guzzo Revista Acadêmica**, São Paulo, n. 9, p. 131-147, jul. 2012. Disponível em: [http://www.fics.edu.br/index.php/augusto\\_guzzo/article/view/35](http://www.fics.edu.br/index.php/augusto_guzzo/article/view/35). Acesso em: 23 jan. 2023.
- DEBERT, G. Feminismo e velhice. **Sinais Sociais**, Rio de Janeiro, v. 8, n.22, p. 15- 38, 2013. Disponível em: [https://www.academia.edu/6570327/Feminismo\\_e\\_Velhice](https://www.academia.edu/6570327/Feminismo_e_Velhice). Acesso em: 7 fev. 2022.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. São Paulo: Oboré, 1987.
- DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, São Paulo, v. 14, n.3, p. 27-34, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>. Acesso em: 7 fev. 2022.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. *In*: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2011. p. 119-145.
- DEJOURS, C.; ABOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. *In*: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145.

DUBIN, R. Industrial workers' worlds: a study of the central life interests of industrial workers. **Social Problems**, v. 3, n.3, p. 131-142, 1956. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/799133>. Acesso em: 7 fev. 2022.

ESTEVES, J. T.; GOMES, J. M. A contrarreforma da previdência, crise do capital e da previdência privada. **Rev Direito Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2572-2608, 2020. Disponível em: [//doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50102](https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50102). Acesso em: 7 fev. 2022.

FANG, D.; KESTEN, K. S. Retirements and succession of nursing faculty in 2016-2025. **Nursing Outlook**, [S. l.], v. 65, n. 5, p. 633-642, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.03.003>. Acesso em: 7 fev. 2022.

FERNANDES, C. N. S.; SOUZA, M. C. B. M. Docência no ensino superior em enfermagem e constituição identitária: ingresso, trajetória e permanência. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 38, n. 1, e64495, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2017.01.64495>. Acesso em: 5 fev. 2022.

FERREIRA, E. M.; TEIXEIRA, K. M. D.; FERREIRA, M. A. M. Prevalência racial e de gênero no perfil de docentes do ensino superior. **Revista Katálysis**, Santa Catarina, v. 25, n. 2, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84603>. Acesso em: 7 fev. 2022.

FIGUEIRA, D. A. M. *et al.* Retirement decision-making influenced by family and work relationships. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 206-213, mar./abr. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbgg/v20n2/1809-9823-rbgg-20-02-00206.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2020.

FRANCA, C. L. *et al.* Intervenção breve na preparação para aposentadoria. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 99-110, jun. 2013. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902013000100010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000100010&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 24 jan. 2023.

FRANÇA, L. H. F. P. *et al.* Autobiografia orientada para avaliar vida, carreira e planejar para a aposentadoria. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 249-258, dez. 2017. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v18n2/11.pdf>. Acesso em: 5 fev. 2021.

FRANÇA, L. H. F. P.; SEIDL, J. Manual da Oxford sobre aposentadoria. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 16, n. 3, pp. 308-310, set. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.3.732>. Acesso em: 7 fev. 2022.

FRANÇA, L. H. F. Programas de preparação para a aposentadoria: diagnóstico e estratégias para implantação. In: MENDONÇA, H.; FERREIRA, M. C.; NEIVA, E. R. (org.). **Análise e diagnóstico organizacional**. São Paulo: Vetor, 2016. p. 319-347.

FRANÇA, L. H. F.; HERSHEY, D. A. Financial preparation for retirement in Brazil: a cross-cultural test of the interdisciplinary financial planning model. **Journal of Cross-Cultural Gerontology**, [S. l.], v. 33, n. 1, p. 43-64, 2018. Disponível em: [10.1007/s10823-018-9343-y](https://doi.org/10.1007/s10823-018-9343-y). Acesso em: 7 fev. 2022.

GEMELLI, C. E.; CLOSS, L. Q.; FRAGA, A. M. Multifformidade e pejotização: (re)configurações do trabalho docente no ensino superior privado sob o capitalismo flexível. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 26, n. 2, p. 409-438, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.289.101464>. Acesso em: 7 fev. 2022.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GLASER, B.; STRAUSS, A. **The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research**. New York: Aldine Publishing Company, 1967.

GUERSON, L. R. S. C.; FRANÇA, L. H. F. P.; AMORIM, S. M. Life Satisfaction in retirees who are still working. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 28, e2812, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2812>. Acesso em: 7 fev. 2022.

GUIMARÃES, V. N.; SOARES, S. V.; CASAGRANDE, M. D. H. Trabalho docente voluntário em uma Universidade Federal: nova modalidade de trabalho precarizado? **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 28, n. 3, p. 77-101, set. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/edur/v28n3/a04v28n03.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2020.

GVOZD, R.; SAKAI, A. M.; HADDAD, M. C. L. Sentimentos e perspectivas de trabalhadores de instituição universitária pública frente à aposentadoria. **REME: Revista Mineira de Enfermagem**, v. 19, n. 1, p. 79-83, 2015. Disponível em: <http://www.dx.doi.org/10.5935/1415-2762.20150007>. Acesso em: 24 jan. 2023.

HOFFMANN, C. *et al.* Relações entre autoconceito profissional e produtivismo na pós-graduação. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 30, e167961, e167961, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30167961>. Acesso em: 24 jan. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Censo da educação superior 2018**: notas estatísticas. Brasília, DF: INEP, 2019. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2019/censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2018-notas\\_estatisticas.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/censo_da_educacao_superior_2018-notas_estatisticas.pdf). Acesso em: 8 fev. 2022.

IÓRIO, A. C. F. Aposentadoria, profissionalidade e os motivos de permanência no magistério para professores secundarista em pré-aposentadoria. **Olhar de Professor**, Ponta Grossa, v. 20, n 1, p. 86-97, 2017. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/684/68460088008/html/>. Acesso em: 24 jan. 2023.

KAMI, M. T. M. *et al.* Trabalho no consultório na rua: uso do *software* IRAMUTEQ no apoio à pesquisa qualitativa. **Escola Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, e20160069, set. 2016. Disponível em: [10.5935/1414-8145.20160069](https://doi.org/10.5935/1414-8145.20160069). Acesso em: 24 jan. 2023.

KRAWULSKI, E. *et al.* Docência voluntária na aposentadoria: transição entre o trabalho e o não trabalho. **Revista Psicologia: teoria e prática**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 55-66, 2017. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v19n1/v19n1a04.pdf>. Acesso em: 7 fev. 2020.

LEITE, J. L. Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. **Revista Katálysis**, Santa Catarina, v. 20, n. 2, p. 207-215, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-02592017v20n2p207>. Acesso em: 24 jan. 2023.

LIBERATTI, V.; MARTINS, J. T. Social representations of retirement for nurses teaching at one public university. **Journal of Nursing UFPE On Line**, Recife, v. 9, n. 11, p. 9699-9705, 2015. Disponível em: [10.5205/reuol.8008-72925-1-ED.0911201508](https://doi.org/10.5205/reuol.8008-72925-1-ED.0911201508). Acesso em: 24 jan. 2023.

LIMA, M. S. C. **Imagem e identidade**: estudo sobre o professor universitário. 2012. Tese (Doutorado em Educação) – Instituto de Educação, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2012. Disponível em: [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/7626/1/ulsd064413\\_td\\_tese.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/7626/1/ulsd064413_td_tese.pdf). Acesso em: 20 fev. 2020.

LOCATELLI, C. Os professores no ensino superior brasileiro: transformações do trabalho docente na última década. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 98, n. 248, p. 77-93, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.98i248.2815>. Acesso em: 24 jan. 2023.

MACEDO, A. C. A educação previdenciária no contexto das reformas da previdência pública brasileira: uma hipótese lógico-indutiva sob as perspectivas filosóficas de Pierre Bourdieu e de Michel Foucault. **Revista do Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, Brasília, v. 32, n. 1, p. 29-44, abr. 2020. Disponível em: <https://revista.trf1.jus.br/trf1/article/view/158/121>. Acesso em: 28 fev. 2021.

MACEDO, L. S. S.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, T. L. Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 29, e145010, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29i145010>. Acesso em: 24 jan. 2023.

MACHADO, A. M. N.; BIANCHETTI, L. (Des)feticização do produtivismo acadêmico: desafios para o trabalhador-pesquisador. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 51, n. 3, p. 244-254, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v51n3/v51n3a05.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2021.

MACHADO, C. N. C.; LUCAS, M. G. Aposentadoria: como professores vivenciam este momento? **ReCaPe**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 576-588, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.20503/recape.v7i2.32753>. Acesso em: 24 jan. 2023.

MACHADO, M. H. *et al.* (coord.). **Relatório final da Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil**. Rio de Janeiro: ENSP; Brasília, DF: COFEN, 2015. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/perfilenfermagem/pdfs/relatoriofinal.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2023.

MARTINS, A. A. V.; HONÓRIO, L. C. Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 21, n. 68, p. 835-851, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/osoc/v21n68/a05v21n68.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2021.

MARTINS, T. C. F.; GUIMARÃES, R. M. Distanciamento social durante a pandemia da Covid-19 e a crise do Estado federativo: um ensaio do contexto brasileiro. **Saúde em Debate**,

Rio de Janeiro, v. 46, n. spe, p. 265-280, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-11042022E118>. Acesso em: 24 jan. 2023.

MARX, K. **O capital**. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

MELO, S. D. G.; GOMES, S. S. Trabalho docente voluntário na educação superior: precarização das condições de trabalho na Argentina, Brasil e Chile. **Revista on line de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, v. 24, n. esp, p. 909-937, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22633/rpge.v24iesp1.13787>. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/13787>. Acesso em: 24 jan. 2023.

MENDES, A.M. *et al.* Mapping pharmacy journals: a lexicographic analysis. **Research in Social and Administrative Pharmacy**, [S. l.], v. 15, n. 12, p. 1464-1471, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2019.01.011>. Acesso em: 24 jan. 2023.

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. C. P.; GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto - Enfermagem**, Santa Catarina, v. 17, n. 4, p. 758-764, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v17n4/18.pdf>. Acesso: 8 fev. 2020.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**, São Paulo, v. 5, n. 7, abr. 2017. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/82/59>. Acesso: 8 fev. 2020.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Gestão de Pessoas (Executivo Federal) – Aposentados. **Portal Brasileiro de Dados Abertos**. Disponível em: <https://dev.dados.gov.br/dataset/aposentados-poder-executivo-federal>. Acesso em: 24 jan. 2023.

MORAES, J. S. D. *et al.* Docentes universitários: expectativas acerca da aposentadoria. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, Jaboaão dos Guararapes, v. 13, n. 47, p. 624-637, out. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.14295/online.v13i47.2058>. Acesso em: 24 jan. 2023.

MOREIRA, A. A. O. *et al.* Disability retirement among university public servants: epidemiological profile and causes. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 71, n. 2, p. 289-296, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0653>. Acesso em: 24 jan. 2023.

MOREIRA, J. O. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 16, n. 4, p. 541-550, out./dez. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v16n4/a05v16n4.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2021.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set., 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>. Acesso em: 22 ago. 2022.

MORIN, E. M.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 19, n. spe, p. 47-56, jun. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008>. Acesso em: 10 mar. 2018.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. In: WOOD, T. (ed.). **Gestão empresarial: o fator humano**. São Paulo: Atlas, 2002. p. 13-34.

MOURA, A. O. R.; OLIVEIRA-SILVA, L. C. Centralidade do trabalho, metas e realização profissional: interseções entre trabalho e carreira. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 1, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190087>. Acesso em: 22 ago. 2022.

MOUTIAN, A. G.; DIAZ, M. D. M. Retirement and the transition to self-employment in Brazilian Metropolitan areas. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 28, n. 3, p. 849-878, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0103-6351/3399>. Acesso em: 8 fev. 2022.

MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of work**. New York: Academic Press, 1987.

NASCIMENTO, P. D. M.; POLIA, A. A. Planos para o futuro: uma análise da perspectiva ocupacional de professores universitários para o período da aposentadoria. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, São Carlos, v. 27, n. 2, p. 390-402, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1647>. Acesso em: 22 ago. 2022.

NEVES, D. R. *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 318-330, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>. Acesso em: 8 fev. 2022.

NÓBREGA, C. V. **Representações sociais da aposentadoria: um estudo com docentes e ex-docentes universitários**. 2017. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de João Pessoa, João Pessoa, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/14632/1/Arquivototal.pdf>. Acesso em: 7 fev. 2022.

OLIVEIRA, I. C. *et al.* Preparação para aposentadoria de docentes universitários: revisão integrativa. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, e200286, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-22562021024.200286>. Acesso em: 7 fev. 2022.

OLIVEIRA, M. A. C. A. *et al.* Saúde do trabalhador e o estilo de vida dos docentes universitários: revisão integrativa de literatura. **Revista Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 29, e60812, 2021. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/60812>. Acesso em: 22 ago. 2022.

OLIVEIRA-NETO, A. D.; VELOSO, G. M. Reading before and after retirement: representations and practices of teachers. **SciELO Preprints**, [S. l.], 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.2536>. Acesso em: 22 ago. 2022.

PARRA-GIORDANO, D.; FELLI, V. E. A. Work process of nursing professor. **Revista Latino-Americana de Enfermagem online**, Ribeirão Preto, v. 25, e2946, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1941.2946>. Acesso: 7 fev. 2022.

POCINHO, R. *et al.* Bem-estar psicológico na reforma: a importância da preparação dos trabalhadores para a transição. **Revista Lusófona de Educação**, Lisboa, v. 37, n. 37, p. 11-25, 2017. Disponível em: [10.24140/issn.1645-7250.rle37.01](https://doi.org/10.24140/issn.1645-7250.rle37.01). Acesso em: 22 ago. 2022.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem: avaliação de evidências para a prática da enfermagem**. Porto Alegre: Artmed, 2016.

PRADO, K.; SANT'ANNA, A. S.; DINIZ, D. M. Sentidos do trabalho em diferentes trajetórias ocupacionais da enfermagem: um estudo de caso. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 21, n. 1, p. 1345-1354, mar. 2021. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v21n1/v21n1a06.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2022.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. Desenvolvimento da Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria (EPFA) e correlatos psicossociais. **Psico-USF**, Campinas, v. 22, n. 1, p. 49-62, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-82712017220105>. Acesso em: 8 fev. 2022.

REIS, C. S.; NORONHA, K.; WAJNMAN, S. Envelhecimento populacional e gastos com internação do SUS: uma análise realizada para o Brasil entre 2000 e 2010. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 3, p. 591-612, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/S0102-30982016c0007>. Acesso em: 8 fev. 2022.

REZNIK, L. *et al.* **70 anos UERJ: 1950-2019**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2019. Disponível em: <https://www.uerj.br/wp-content/uploads/2019/12/Book-UERJ-70-anos.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2022.

RHODEN, J. L. M. **Professor voluntário: o ciclo da longedocência no ensino superior**. 2018. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Santa Maria, Rio Grande do Sul, 2018. Disponível em: [https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/20540/TES\\_PPGEDUCACAO\\_2018\\_RHODEN\\_JULIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/20540/TES_PPGEDUCACAO_2018_RHODEN_JULIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 18 jan. 2023.

RHODEN, J. L. M.; BOLZAN, D. P. V. “Longedocência” no ensino superior: o (re)investimento de professores voluntários após a aposentadoria. **Cadernos de Pesquisa**, São Luís, v. 26, n. 3, p. 164-186, 2019. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/12757>. Acesso em: 18 jan. 2023.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000100015>. Acesso em: 8 fev. 2022.

RODRIGUES, A. M. S.; SOUZA, K. R. Trabalho e saúde de docentes de universidade pública: o ponto de vista sindical. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 221-242, 2018. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00104>. Acesso em: 8 fev. 2022.

ROMERO *et al.* Older adults in the context of the COVID-19 pandemic in Brazil: effects on health, income and work. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 37, n. 3, e00216620, 2021. Disponível em: <http://cadernos.ensp.fiocruz.br/static//arquivo/1678-4464-csp-37-03-e00216620.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2022.

SÁ, J. G. S.; LEMOS, A. H. C. Sentido do trabalho: análise da produção científica brasileira. **Revista ADM.MADE**, Rio de Janeiro, ano 17, v. 21, n. 3, p. 21-39, set./dez. 2017. Disponível em: <http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/admmade/article/view/4386>. Acesso em: 2 nov. 2021.

SALVIATI, M. E. **Manual do aplicativo Iramuteq**. Planaltina: [s. n.], 2017. Disponível em: <http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/manual-do-aplicativo-iramuteq-par-maria-elisabeth-salviati>. Acesso em: 10 jan. 2023.

SANFELICE, J. L. Dialética e pesquisa em educação. In: LOMBARDI, J. C.; SAVIANI, D. (org.). **Marxismo e educação: debates contemporâneos**. 2. ed. Campinas: Autores Associados: Histedbr, 2008.

SANTOS, A. C. S. *et al.* Motivations of retired professors to return to work activities at a public university. **Revista Rene**, Fortaleza, v. 17, n. 4, p. 561-8, 2016. Disponível em: 10.15253/2175-6783.2016000400017. Acesso em: 8 fev. 2022.

SANTOS, I. S.; VIEIRA, F. S. Direito à saúde e austeridade fiscal: o caso brasileiro em perspectiva internacional. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 7, p. 2303-2314, jul. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csc/v23n7/1413-8123-csc-23-07-2303.pdf>. Acesso em: 8 jan. 2021

SANTOS, L. A. **A reforma da previdência do governo Temer e o desmonte da previdência pública no Brasil**. Brasília: Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 2017. Disponível em: [https://www.diap.org.br/images/stories/reforma\\_previdencia\\_governo\\_temer\\_apendice.pdf](https://www.diap.org.br/images/stories/reforma_previdencia_governo_temer_apendice.pdf). Acesso em: 24 jan. 2021.

SANTOS, S. L.; TURRA, C.M.; NORONHA, K. Envelhecimento populacional e gastos com saúde: uma análise das transferências intergeracionais e intrageracionais na saúde suplementar brasileira. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Belo Horizonte, v. 35, n. 2, p. e0062, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/Mh8tvhW3PtJQWK7WmKSF5bp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 8 fev. 2022.

SCHMIDT, B.; PALAZZI, A.; PICCININI, C. A. Entrevistas online: potencialidades e desafios para coleta de dados no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social**, Uberaba, v. 8, n. 4, p. 959-966, 2020. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4979/497966365017/497966365017.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2022.

SCHUABB, T. C.; FRANÇA L. H. F. P. Planejamento financeiro para a aposentadoria: uma revisão sistemática da literatura nacional sob o viés da psicologia. **Estudos e Pesquisas em Psicologia online**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 73-98, abr. 2020. Disponível em: doi:10.12957/epp.2020.50791. Acesso em: 8 fev. 2022.

SCORSOLINI-COMIN, F. *et al.* Adoecimento e aposentadoria: relato de uma experiência profissional em aconselhamento psicológico. **Revista Psicologia e Saúde**, Campo Grande, v. 11, n. 2, p. 83-98, ago. 2019. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2177-093X2019000200007&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2019000200007&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 24 jan. 2023.

SCORSOLINI-COMIN, F. *et al.* Fatores associados ao bem-estar subjetivo em pessoas casadas e solteiras. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 33, n. 2, p. 313-324, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-02752016000200013>. Acesso em: 8 fev. 2022.

SILVA, F. M. C.; ABREU, J. C. A. A responsabilidade social corporativa analisada em Exame.com. **DESENVOLVE: Revista de Gestão do Unilasalle**, Canoas, v. 7, n. 2, p. 9-22, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18316/desenv.v7i2.4389>. Acesso em: 8 fev. 2022.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SEGURO SOCIAL E PREVIDÊNCIA SOCIAL NO ESTADO DE SÃO PAULO. **Cai número de servidores aposentados em 2022**. São Paulo: SINSSP, 2022. Disponível em: <https://sinssp.org.br/cai-numero-de-servidores-aposentados-em-2022/>. Acesso: 5 jan. 2023

SOBRAL, M. N.; FRANCISCO, D. J. O (não) lugar do aposentado na instituição: memórias de docentes. **Revista Educação em Questão**, Natal, v. 57, n. 52, p. 1-30, e-15941, abr./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/15941/11339>. Acesso em: 8 fev. 2022.

SOUZA, M. *et al.* Preparação para a aposentadoria e ócio: possíveis contribuições da abordagem Gestáltica. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p. 119-129, dez. 2019. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v20n2/a11v20n2.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2023.

SOUZA, M. **Trabalhador de empresa pública pode ter aposentadoria compulsória aos 75 anos**. Brasília, DF: Agência Senado, 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/10/25/trabalhador-de-empresa-publica-pode-ter-aposentadoria-compulsoria-aos-75-anos#:~:text=A%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20j%C3%A1%20determina%2C%20desde,aos%2070%20anos%20de%20idade>. Acesso em: 8 fev. 2022.

TEIXEIRA, T. S. C.; MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Produtivismo acadêmico: quando a demanda supera o tempo de trabalho. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 54, n. 117, p. 1-11, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/JK5ZNcPtfW5zy89wwWd9TFv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 8 fev. 2022.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>. Acesso em: 8 fev. 2022.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Relatório de gestão 2016-2019**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2019. Disponível em: <https://www.uerj.br/wp->

content/uploads/2020/01/Relatorio-de-Gestao-2016-2019-Versao-Final.pdf. Acesso em: 8 fev. 2022.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Superintendência de Gestão de Pessoas. **Docentes já contam com DE na aposentadoria**. Rio de Janeiro: SGP, 2021. Disponível em: <http://www.sgp.uerj.br/site/index.php/noticias/20-noticias/477-docentes-ja-contam-com-de-na-aposentadoria.html>. Acesso em: 8 fev. 2022.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. Superintendência de Gestão de Pessoas. **Programa de Preparação para Aposentadoria - PPA**. Rio de Janeiro: SGP, 2022. Disponível em: <http://www.sgp.uerj.br/site/index.php/servicos/49-aposentadoria-servicos/124-programa-de-preparacao-para-aposentadoria-ppa.html>. Acesso em: 8 fev. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Aposentadoria voluntária por tempo de contribuição**. Porto Alegre: Superintendência de Gestão de Pessoas, 2022. Disponível em: [https://www.ufrgs.br/progesp/?page\\_id=674](https://www.ufrgs.br/progesp/?page_id=674). Acesso em: 8 fev. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. **Aposentadoria**. Niterói: UFF, 2022. Disponível em: <https://www.uff.br/?q=servico/aposentadoria>. Acesso em: 8 fev. 2022.

VARELLA, T. C. M. M. L. *et al.* Graduação em Enfermagem em Tempos da Covid-19: Reflexões sobre o Ensino Mediado por Tecnologia. **EaD Em Foco**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 3, 2021. Disponível em: <https://eademfoco.cecierj.edu.br/index.php/Revista/article/view/1194>. Acesso em: 8 fev. 2022.

VASCONCELOS FILHO, O. A. Aposentadoria espontânea: uma nova leitura de seus efeitos no contrato de emprego. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1351, mar. 2007. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/9599>. Acesso em: 9 fev. 2022.

VASCONCELOS, I.; LIMA, R. L. “É um malabarismo com vários pratos ao mesmo tempo!”: o trabalho docente em universidades públicas. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 138, p. 242-262, ago. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/sssoc/n138/0101-6628-sssoc-138-0242.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2021.

VILLARDÓN-GALLEGO, L.; MORO, A.; ATXURRA, C. Percepciones sobre la jubilación en el profesorado universitario. El caso de la Universidad de Deusto. **Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado**, [S. l.], v. 20, n. 1, p. 87-99, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.20.1.255161>. Acesso em: 8 fev. 2022.

VOSGERAU, D. S. R.; ORLANDO, E. A.; MEYER, P. Produtivismo acadêmico e suas repercussões no desenvolvimento profissional de professores universitários. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 38, n. 138, p. 231-247, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302016163514>. Acesso em: 8 fev. 2022.

ZANELLI, J. C. **Aposentadoria e pós-carreira**. In: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (ed.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. Casa do Psicólogo, 2015. p. 59-68.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientações para aposentadoria nas organizações de trabalho**: construção de projetos para pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010

**APÊNDICE A** – Termo de consentimento livre e esclarecido

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Resolução nº 466/2012 – Conselho Nacional de Saúde

A doutoranda Samira Silva Santos Soares, da Faculdade de Enfermagem da UERJ, sob orientação da Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Norma Valéria Dantas de Oliveira Souza convida você a participar da pesquisa: **“os sentidos da aposentadoria para docentes de enfermagem das universidades públicas brasileiras”**, que tem como objetivos: descrever os motivos que contribuíram para que as docentes de enfermagem das universidades públicas requeressem a aposentadoria; identificar as facilidades e dificuldades encontradas durante o processo de aposentadoria; descrever o cotidiano das docentes de enfermagem das universidades públicas antes e após a obtenção da aposentadoria; discutir os sentidos do trabalho e da aposentadoria para as docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas; e analisar o impacto da aposentadoria na saúde das docentes de enfermagem das universidades públicas.

Sua participação não é obrigatória e consistirá na participação de uma entrevista, em hora e local combinado, de acordo sua disponibilidade, podendo ainda ser realizada presencialmente ou de forma virtual. A princípio você estará respondendo perguntas de um formulário para identificação do perfil do participante e em seguida será iniciada uma entrevista, a qual durará em torno de 30 a 50 minutos, e para facilitar a sistematização dos dados, peço que seja autorizado a utilização do gravador, para facilitar a transcrição na íntegra da entrevista. Será concedido a você a possibilidade de ler e alterar o que achar necessário nas transcrições e/ou gravações e autorizar ou não o arquivo e a publicação delas.

A qualquer momento você pode desistir de participar, retirando seu consentimento. A recusa, desistência ou suspensão da sua participação na pesquisa não acarretará em prejuízo. Você não terá nenhum **custo ou quaisquer compensações financeiras** para participação. Suas respostas serão tratadas de forma **anônima e confidencial**, isto é, seu nome não será divulgado em qualquer fase do estudo. Os **dados coletados** serão utilizados apenas **nesta** pesquisa e os **resultados serão divulgados** em eventos e revistas científicas.

Poderá haver riscos mínimos de cansaço e desconforto pelo tempo que envolve a entrevista (média de 30 a 50 minutos), constrangimentos e/ou sofrimento por relembrar alguma vivência que possa ter causado sofrimento. Nestes casos você poderá parar a entrevista e caso não queira dar continuidade poderá suspender a sua participação. Em caso de dano comprovadamente oriundo da pesquisa você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) para devidas providências. O telefone e e-mail do CEP estão identificados ao final deste termo.

Se você aceitar participar, estará contribuindo para o aumento do conhecimento científico para a área da Saúde do Trabalhador e para a Enfermagem e permitindo a reflexão e a discussão da temática estudada e o repasse de tais informações para outros profissionais, contribuindo até mesmo para a formulação de novas políticas públicas em saúde e educação.

A responsável pela realização do estudo se compromete com o anonimato dos participantes, ou seja, os nomes dos envolvidos e/ou informações que possibilitem sua identificação não serão divulgados, a fim de zelar pela integridade e bem-estar.

Rubrica do participante

Rubrica do pesquisador

Os dados coletados serão utilizados apenas nesta pesquisa e nos artigos que dela derivarem, sendo mantidos em arquivo físico e/ou digital sob a guarda da pesquisadora por um período de 5(cinco) anos após o término da pesquisa.

Você receberá uma via deste termo onde consta os contatos do CEP e da pesquisadora responsável, podendo eliminar suas dúvidas sobre a sua participação agora ou a qualquer momento. Caso concorde em participar desta pesquisa, assine ao final deste documento, que possui duas vias, sendo uma sua e a outra da pesquisadora responsável.

---

Samira Silva Santos Soares - Pesquisadora responsável

E-mail: samira\_opg@hotmail.com Cel: (073) 9 9151-3412

“Caso você tenha dificuldade em entrar em contato com o pesquisador responsável, comunique o fato à Comissão de Ética em Pesquisa da UERJ: Rua São Francisco Xavier, 524, sala 3018, bloco E, 3º andar, - Maracanã - Rio de Janeiro, RJ, e-mail: coep@sr2.uerj.br - Telefone: (021) 2334-2180. Nosso horário, de segunda á sexta, das 10h às 16h”

Declaro estar ciente do inteiro teor deste Termo de Consentimento e estou de acordo em participar do estudo proposto. Entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e estou de acordo em participar, sabendo que poderei desistir a qualquer momento, sem sofrer qualquer punição ou constrangimento. Recebi uma via assinada deste formulário de consentimento.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

---

Assinatura do(a) Participante

---

Nome em letra de forma do Participante

---

Assinatura do(a) Pesquisadora

---

Nome em letra de forma do Pesquisador

**APÊNDICE B – Instrumento para produção dos dados**

**PARTE I: IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL DOS DOCENTES UNIVERSITÁRIOS**

**A. IDENTIFICAÇÃO DA ENTREVISTA**

A1. N° entrevista - \_\_\_\_\_ A2. Data da entrevista - \_\_/\_\_/\_\_  
 A3. Horário de início:\_\_\_ A4. Horário do término:\_\_\_

**B. CARACTERÍSTICAS SOCIO-ECONOMICAS**

B1. Qual a sua idade (em anos)? \_\_\_\_\_  
 B2. Sexo? Fem ( ) Masc ( ) B3. Gênero? Fem ( ) Masc ( )  
 B4. Cor/raça? Preto ( ) Pardo ( ) Branco ( ) Amarelo ( ) Indígena ( )  
 B5. Titulação? Mestrado ( ) Doutorado  
 B6. Qual a sua situação conjugal atual? \_\_\_\_\_  
 B7. Tem filhos? \_\_\_\_\_ Quantos? \_\_\_\_\_  
 B8. Qual é aproximadamente sua renda líquida, isto é, a soma de seus rendimentos, já com os descontos, em salários mínimos (S.M)? \_\_\_\_\_  
 B9. Qual é aproximadamente sua renda familiar líquida, isto é, a soma de rendimentos, já com os descontos de todas as pessoas que contribuem regularmente para as despesas de sua casa? \_\_\_\_\_  
 B10. Quantas pessoas (adultos e crianças), incluindo você, dependem dessa renda para viver? \_\_\_\_\_

**C. Aposentadoria**

C1. Instituição que estava vinculada: \_\_\_\_\_  
 C2. Data da aposentadoria: \_\_\_\_\_  
 C.3 Tempo de atuação na universidade no momento da aposentadoria? \_\_\_\_\_  
 C.4 Qual foi o critério utilizado para a sua aposentadoria (por idade, tempo de contribuição, compulsória, entre outros)? \_\_\_\_\_  
 C5. Possui algum tipo de previdência privada? \_\_\_\_\_ C.5.1 Há quanto tempo? \_\_\_\_\_  
 C6. Possui plano de saúde? \_\_\_\_\_  
 C7. Qual o seu custo mensal com saúde (plano de saúde, medicamentos, consultas médicas)? \_\_\_\_\_

## PARTE II: ROTEIRO DE ENTREVISTA

- ***Questões sobre o trabalho e a carreira docente***
  - ✓ Me fale um pouco sobre o seu percurso profissional enquanto docente de enfermagem em uma universidade pública.
  - ✓ Como você percebia o seu trabalho antes da aposentadoria? Como era a sua relação com ele?
  - ✓ Quais as dificuldades vivenciadas no exercício laboral?
- ***Questões sobre a fase pré-aposentadoria (planejamento)***
  - ✓ Como você imaginava que seria sua vida quando você se aposentasse?
  - ✓ Você se planejou para a aposentadoria?
  - ✓ Existe ou existia na instituição onde você atuava algum programa, proposta ou projeto que auxilie/auxiliava os docentes no planejamento da aposentadoria? Você participou?
- ***Questões sobre a fase decisória (tomada de decisão e aposentadoria antecipada)***
  - ✓ Quais os motivos que contribuíram para que você requeresse sua aposentadoria?
  - ✓ Você encontrou dificuldades no momento de requerer a aposentadoria?
  - ✓ Como era a aposentadoria dos seus colegas? Por tempo de serviço, por idade, por contribuição? Se davam compulsoriamente?
  - ✓ Quais fatores você acredita que seus colegas levam em consideração na hora de decidir sobre a aposentadoria?
- ***Questões sobre a aposentadoria propriamente dita***
  - ✓ O que significou para você obter a aposentadoria? Quais sentimentos emergiram? O que mudou na sua vida após a aposentadoria?
  - ✓ Como foi se adaptar a essa nova fase da vida?
  - ✓ Como é o seu cotidiano enquanto docente aposentado?
  - ✓ Como você analisa sua vida hoje como aposentado?
  - ✓ Fale sobre a decisão de retornar ou não ao trabalho.
  - ✓ Como você distribui o seu tempo entre as atividades laborais, pessoais e sociais, atualmente?
  - ✓ Hoje, qual o sentido do trabalho para você? Antes da aposentadoria era diferente?
  - ✓ Hoje, qual o sentido da aposentadoria pra você? Antes da aposentadoria era diferente?
  - ✓ Qual o impacto da aposentadoria na sua vida (considerar os aspectos físicos/biológicos, sociais e psicológicos)?
  - ✓ Quais as suas expectativas para o futuro?
    - Para concluir, como você completaria esta frase: “A aposentadoria para os docentes universitários é....., por que.....”
    - Gostaria de falar mais alguma coisa sobre este assunto?

## ANEXO – Parecer consubstanciado do CEP

UERJ - UNIVERSIDADE DO  
ESTADO DO RIO DE JANEIRO;



**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** O SENTIDO DA APOSENTADORIA PARA DOCENTES DE ENFERMAGEM DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS

**Pesquisador:** SAMIRA SILVA SANTOS SOARES

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 56551222.8.0000.5282

**Instituição Proponente:** Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Enfermagem da UERJ

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 5.299.620

**Apresentação do Projeto:**

Estudo qualitativo, descritivo e exploratório com 30 a 50 docentes de Enfermagem de universidades públicas das 5 regiões brasileiras aposentados entre 2017 e 2020 para traçar o perfil dos mesmos assim como o sentido da aposentadoria inclusive com a possibilidade de fazer comparações entre a vivência laboral e a relativa à aposentadoria. Os participantes serão convidados a participar do estudo através do método bola de neve. De acordo com a

pesquisadora, os resultados poderão subsidiar políticas e estratégias da instituição para decisões e planejamentos do corpo docente para o período de aposentadoria.

**Objetivo da Pesquisa:**

- \*Descrever os motivos que contribuíram para que os docentes de enfermagem das universidades públicas requeressem a aposentadoria;
- \*Identificar as facilidades e dificuldades encontradas durante o processo de aposentadoria;
- \*Descrever o cotidiano dos docentes de enfermagem das universidades públicas após a obtenção da aposentadoria;
- \*Analisar o sentido do trabalho para os docentes de enfermagem das universidades públicas aposentados;
- \*Discutir o sentido da aposentadoria para os docentes de enfermagem das universidades públicas aposentados;

Endereço: Rua São Francisco Xavier 524, Bl. E 3ºand. SI 3018  
Bairro: Maracanã CEP: 20.550-900  
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO  
Telefone: (21)2534-2180 Fax: (21)2534-2180 E-mail: etica@uerj.br

UERJ - UNIVERSIDADE DO  
ESTADO DO RIO DE JANEIRO;



Continuação do Parecer: 5.299.020

“Analisar o impacto da aposentadoria na saúde dos docentes de enfermagem das universidades públicas.”

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

**Riscos:**

Poderá haver riscos mínimos de cansaço e desconforto pelo tempo que envolve a entrevista (média de 30 a 50 minutos), constrangimentos e/ou sofrimento por lembrar alguma vivência que possa ter causado sofrimento. Nestes casos você poderá parar a entrevista e caso não queira dar continuidade poderá suspender a sua participação.

**Benefícios:**

O desenvolvimento da pesquisa contribuirá para o aumento do conhecimento científico para a área da Saúde do Trabalhador e para a Enfermagem e permitirá a reflexão e a discussão da temática estudada e o repasse de tais informações para outros profissionais, contribuindo até mesmo para a formulação de novas políticas públicas em saúde e educação.”

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A proposta de estudo pretende melhor entender o processo de aposentadoria do docente de enfermagem podendo contribuir para com políticas e estratégias que melhor atendam as expectativas desse profissional tanto pessoal quanto laboralmente quando vivenciando o processo de aposentadoria.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

A pesquisadora apresenta todos os termos de caráter obrigatório (folha de rosto, TCLE, orçamento, cronograma, informações básicas do projeto, roteiro de entrevista) em consonância com o que é preconizado por este comitê. Esclarece que os participantes resultarão dos contatos que a pesquisadora tem com profissionais de enfermagem para que indiquem aqueles aposentados.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Ante o exposto, a COEP deliberou pela aprovação deste projeto, visto que não há implicações éticas.

O esclarecimento da pesquisadora sobre a captação dos participantes foi adequado e claro, alegando que “o contato inicial com os possíveis participantes desse estudo se dará a partir de indicação de docentes de enfermagem - pessoas do convívio da doutoranda, que porventura, conheçam docentes de enfermagem aposentados e que atendam aos critérios de inclusão e

Endereço: Rua São Francisco Xavier 524, Bl. E 3ºand. SI 3018  
Bairro: Maracanã CEP: 20.550-900  
UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO  
Telefones: (21)2334-2180 Fax: (21)2334-2180 E-mail: etics@uerj.br

UERJ - UNIVERSIDADE DO  
ESTADO DO RIO DE JANEIRO;



Continuação do Parecer: 5.299/020

exclusão estabelecidos por este estudo, além de indicações dos próprios participantes da pesquisa\* evidencia a não necessidade de TAI, fato que não estava claro na submissão anterior desta proposta de estudo. Diante disso, o projeto está de acordo com as regras preconizadas pelo Comitê de Ética e pode ser aprovado.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Faz-se necessário apresentar Relatório Anual - previsto para março de 2023. A COEP deverá ser informada de fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo, devendo o pesquisador apresentar justificativa, caso o projeto venha a ser interrompido e/ou os resultados não sejam publicados.

Tendo em vista a legislação vigente, o CEP recomenda ao(s) Pesquisador(a): Comunicar toda e qualquer alteração do projeto e/ou no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, para análise das mudanças; informar imediatamente qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento da pesquisa; o comitê de ética solicita a V.S.<sup>a</sup> que encaminhe a esta comissão relatórios parciais de andamento a cada 06 (seis) meses da pesquisa e, ao término, encaminhe a esta comissão um sumário dos resultados do projeto; os dados individuais de todas as etapas da pesquisa devem ser mantidos em local seguro por 5 anos.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1895198.pdf	23/02/2022 21:08:30		Acelto
Outros	CARTAOCEP.docx	23/02/2022 21:07:34	SAMIRA SILVA SANTOS SOARES	Acelto
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	brochuradeprojecto2.doc	23/02/2022 21:07:08	SAMIRA SILVA SANTOS SOARES	Acelto
TCE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tceok.docx	18/02/2022 13:12:05	SAMIRA SILVA SANTOS SOARES	Acelto
Outros	instrumentocoletadados.docx	10/02/2022 17:28:14	SAMIRA SILVA SANTOS SOARES	Acelto
Outros	curriculonorma.pdf	10/02/2022 17:26:27	SAMIRA SILVA SANTOS SOARES	Acelto

Endereço: Rua São Francisco Xavier 524, Bl. E 3ºand. Cj 3018  
 Bairro: Mexacari CEP: 20.569-900  
 UF: RJ Município: RIO DE JANEIRO  
 Telefone: (21)2334-2180 Fax: (21)2334-2180 E-mail: etica@uerj.br

UERJ - UNIVERSIDADE DO  
ESTADO DO RIO DE JANEIRO;



Continuação do Parecer: 5.299.620

Outros	Curriculosamira.pdf	10/02/2022 17:25:57	SAMIRA SILVA SANTOS SOARES	Aceito
Solicitação Assinada pelo Pesquisador Responsável	cartasolicitacao.pdf	10/02/2022 17:18:46	SAMIRA SILVA SANTOS SOARES	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO.docx	10/02/2022 17:10:24	SAMIRA SILVA SANTOS SOARES	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.docx	10/02/2022 17:09:17	SAMIRA SILVA SANTOS SOARES	Aceito
Folha de Rosto	FolhadeRostobassinada.pdf	10/02/2022 17:07:44	SAMIRA SILVA SANTOS SOARES	Aceito

Situação do Parecer:  
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:  
Não

RIO DE JANEIRO, 18 de Março de 2022

---

Assinado por:  
ALBA LUCIA CASTELO BRANCO  
(Coordenador(a))

Endereço: Rua São Francisco Xavier 524, Bl. E 2ºand. - S 2015  
Bairro: Maracanã CEP: 20.930-000