

Universidade Federal de Pernambuco
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas
Mestrado Profissional em Administração

Diane Glayce dos Santos Carvalho

**Sentidos do Trabalho: narrativas de docentes
aposentados em exercício na UFPE à luz da
Psicodinâmica do Trabalho**

**Recife
2020**

Diane Glayce dos Santos Carvalho

**Sentidos do Trabalho: narrativas de docentes aposentados em
exercício na UFPE à luz da Psicodinâmica do Trabalho**

Dissertação apresentada como requisito complementar para obtenção do grau de Mestre em Administração, área de concentração em Comportamento Organizacional e Gestão Estratégica de Pessoas, do Mestrado Profissional em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Débora Coutinho
Paschoal Dourado

**Recife
2020**

C331s	Carvalho, Diane Glayce dos Santos Sentidos do trabalho: narrativas de docentes aposentados em exercício na UFPE à luz da psicodinâmica do trabalho / Diane Glayce dos Santos Carvalho. - 2020. 120 folhas: il. 30 cm. Orientadora: Prof.^a Dra. Débora Coutinho Paschoal Dourado. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2020. Inclui referências e apêndices. 1. Sentido do trabalho. 2. Docentes aposentados. 3. Psicodinâmica do trabalho. I. Dourado, Débora Coutinho Paschoal (Orientadora). II. Título. 658 CDD (22. ed.) UFPE (CSA 2021 – 002)
-------	---

Diane Glayce dos Santos Carvalho

Sentidos do Trabalho: narrativas de docentes aposentados em exercício na UFPE à Luz da Psicodinâmica do Trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovado em: 29 / 10 /2020.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a Débora Coutinho Paschoal Dourado (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dr^a. Josete Florêncio dos Santos (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dr^a. Brunna Carvalho Almeida Granja (Examinador Externo)
Universidade Federal de Pernambuco

*“Crê em ti mesmo, age e verá os resultados.
Quando te esforças, a vida também se
esforça para te ajudar”
(Chico Xavier)*

Dreams come true!

Agradecimentos

Há quatorze anos atrás, escrever esses agradecimentos simbolizava a realização de um sonho quase impossível. Hoje, esse momento enfim chegou. O primeiro agradecimento não poderia deixar à Deus, com Sua infinita bondade, Criador deste mundo e de todas as pessoas que amamos. Sem a permissão Dele, essa dissertação não seria possível.

Aos meus pais, Ester e Josenildo, e meu esposo Alex, por terem compartilhado comigo esta jornada do mestrado, pelo amor incondicional, pelo grande apoio e por compreenderem os meus momentos de ausência.

À minhas irmãs, Dayse e Dayana, pela torcida positiva constante na conquista dos meus objetivos.

À minha avó Dida e tia Nalva, pelas suas orações constantes e os almoços aos domingos.

À Profª Debora Dourado, pela sua paciência com minha escrita, pelas orientações e por acreditar que eu poderia concluir esse trabalho.

Aos Professores do MPA, Ricardo Mendonça e Luciana Holanda, pelo conhecimento ofertado nas suas disciplinas, tão necessário durante a elaboração dessa dissertação.

A todos os colegas do mestrado que compartilharam conhecimentos, alegrias, preocupações e, por um ano, cafés-da-manhã nas sextas-feiras.

À Dayanne, Clécia, Edayane e Neide, amigas de todas as horas, que tive a sorte de ganhar durante essa caminhada.

Ao meu chefe Pedro, pelos ensinamentos, apoio e amizade desde que cheguei à UFPE.

Às minhas amigas da SAEP, Camila, Juliana e Luciana, pela compreensão e incentivo, principalmente nas horas difíceis.

Aos colegas da Coordenação, Álvaro, Joanna, Ana, Francinette e Tânia, pelas vibrações positivas.

À Vera e Mirella, pela grande ajuda nas dificuldades da vida e, principalmente, neste momento de conclusão desse trabalho.

Aos participantes da pesquisa, que aceitaram o convite, colaboraram e tornaram possível o objetivo que foi proposto.

À Profª Tânia Nobre, por abrir as portas do mundo acadêmico e pelo incentivo para cursar o mestrado.

Ao Prof. Livaldo, meu eterno mestre, por sua dedicação na sala de aula e por nunca deixar de acreditar que seus alunos são capazes de crescer.

Resumo

Este trabalho objetivou compreender os sentidos atribuídos ao trabalho pelos docentes que se aposentaram e permanecem exercendo atividades na Universidade Federal de Pernambuco, sob a luz da Psicodinâmica do Trabalho. Atualmente, o trabalho ocupa uma posição central na vida do indivíduo e pessoas mais velhas estão compondo a força de trabalho nas organizações. Assim, o estudo dessa temática mostra-se com grande valor. Para a compreensão do Sentido do Trabalho, a pesquisa apoiou-se em autores como Tolfo e Piccinini (2007) e Antunes (2009). A Psicodinâmica do Trabalho, modelo teórico que norteou a análise e resultados, fundamentou-se em Christopher Dejours (1992; 2004; 2007). O estudo foi qualitativo, com natureza descritiva e exploratória. Utilizou-se como método as histórias de vida. Os dados foram obtidos através de relatórios e dos relatos de 11 entrevistas episódicas com docentes aposentados, trabalhando voluntariamente, nos programas de mestrado e doutorado, tendo foco nas suas trajetórias profissionais. Para atingir os objetivos, utilizou-se a Análise de Conteúdo Temática na busca dos resultados. A análise dos resultados revelou que os docentes atribuem sentido ao trabalho por apreciarem sua profissão e por estarem contribuindo para o desenvolvimento da UFPE e da sociedade. Na análise à luz da PDT, ficou evidente que as vivências de prazer residem no reconhecimento do trabalho e no acompanhamento do desenvolvimento dos alunos. O sofrimento foi caracterizado pelas condições de trabalho e os conflitos entre o trabalho prescrito e o real. Algumas estratégias de defesa emergiram nos depoimentos, contudo, a maioria dos participantes relatou enfrentar as dificuldades que surgem no trabalho.

Palavras-chave: Sentido do trabalho. Docentes aposentados. Psicodinâmica do Trabalho.

Abstract

This study aimed to understand the meanings attributed to work by teachers who have retired and continue to exercise activities at the Federal University of Pernambuco, in the light of the Psychodynamics of Work. Currently, work occupies a central position in the life of the individual and older people are making up the workforce in organizations. Thus, the study of this theme is of great value. To understand the Meaning of Work, the research was supported by authors such as Tolfo and Piccinini (2007) and Antunes (2009). The Psychodynamics of Work, theoretical model that guided the analysis and results, was based on Christopher Dejours (1992; 2004; 2007). The study was qualitative, with a descriptive and exploratory nature. Life stories were used as a method. The data were obtained through reports and reports of 11 episodic interviews with retired teachers, working voluntarily, in the master's and doctoral programs, focusing on their professional trajectories. To achieve the objectives, thematic content analysis was used in the search for results. The analysis of the results revealed that the teachers attribute meaning to the work because they appreciate their profession and because they are contributing to the development of UFPE and society. In the analysis in the light of the PDT, it was evident that the experiences of pleasure lie in the recognition of work and in monitoring the development of students. Suffering was characterized by working conditions and conflicts between prescribed and real work. Some defense strategies emerged in the statements, however, most participants reported facing the difficulties that arise at work.

Keywords: Meaning of work. Retired teachers. Psychodynamics of Work.

Lista de Quadros

Quadro 1 (2) – Categorias de análise da PDT	25
Quadro 2 (2) – Estratégias de Defesa	32
Quadro 3 (2) – Histórico da aposentadoria voluntária do servidor público federal	39
Quadro 4 (3) – Características dos métodos biográficos	47
Quadro 5 (3) – Quantitativo de cursos de Pós-graduação <i>stricto-sensu</i> na UFPE	49
Quadro 6 (3) – Docentes aposentados em atividade por Centro Acadêmico	50
Quadro 7 (3) – Perfil dos participantes da pesquisa	51
Quadro 8 (3) – Definições Constitutivas e Operacionais	57
Quadro 9 (3) – Quadro resumo das etapas da pesquisa	59
Quadro 10 (6) – Síntese das Recomendações Gerenciais	103

Lista de Abreviaturas e Siglas

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CFCH – Centro de Filosofia e Ciências Humanas

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

DC – Definição Constitutiva

DO – Definição Operacional

EC – Emenda Constitucional

FACEPE - Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia de Pernambuco

IST – Inventário do Significado do Trabalho

MEC – Ministério da Educação

MOW – *Meaning of Work International Research Team*

ONU – Organização das Nações Unidas

PAAD – Planejamento e Acompanhamento de Atividades Docentes

PDT – Psicodinâmica do Trabalho

PROGEPE – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida

PROPESQ – Pró-Reitoria para Assuntos de Pesquisa e Pós-graduação

RAAD – Relatório Anual de Atividades Docentes

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

RPPS – Regime Próprio de Previdência Social

SAEP – Seção de Aposentadoria e Pensão

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco

USP – Universidade de São Paulo

Sumário

1	Introdução	11
1.1	Objetivo Geral	15
1.2	Objetivos Específicos	15
1.3	Justificativa	16
2	Fundamentação Teórica	18
2.1	Sentido do trabalho	18
2.2	Sentido do trabalho na Psicodinâmica do Trabalho	22
2.3	As especificidades do trabalho do professor de universidade federal	33
2.4	Envelhecimento e Aposentadoria	37
2.4.1	Aposentadoria e trabalho voluntário no serviço público	39
3	Procedimentos Metodológicos	45
3.1	Caracterização do estudo	45
3.2	Histórias de vida	46
3.3	<i>Lócus</i> da pesquisa	48
3.4	Sujeitos da pesquisa	50
3.5	Coleta de dados	52
3.6	Análise dos dados	54
3.7	Definições Constitutivas e Operacionais das categorias	57
3.8	Quadro resumo da pesquisa	58
4	Análise e resultados	60
4.1	Sentidos do trabalho	60
4.1.1	Sentido do trabalho e aposentadoria	61
4.1.2	Sentido do trabalho na dimensão pessoal	65
4.1.3	Sentido do trabalho na dimensão coletiva	68
4.2	Sentido do trabalho na Psicodinâmica do Trabalho	70
4.2.1	Organização do contexto do trabalho	71
4.2.2	Vivências de prazer	81
4.2.3	Vivências de sofrimento	88
4.2.4	Estratégias de defesa	93
5	Conclusões	97
6	Recomendações Gerenciais	102
	Referências	104
	Apêndice A – Protocolo de Entrevista Episódica	116
	Apêndice B – Protocolo da 2ª Entrevista Episódica	118
	Apêndice C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	119
	Apêndice D – Planilha para Categorização das Entrevistas	120

1 Introdução

O mundo moderno vem levando as pessoas a se qualificarem e trabalharem de forma cada vez mais intensa, em busca de realizações pessoais e profissionais. Percebe-se que o trabalho está envolvido na vida do indivíduo, apresentando-se como agente de grandes transformações na sociedade. Mas o trabalho nem sempre foi visto deste modo. Durante muito tempo, trabalhar representava a exclusão da cidadania, visto que essa atividade era reservada aos escravos ou aos que tinham a necessidade de sobrevivência. Quem trabalhava era considerado um ser inferior (GORZ, 2007).

No entanto, Kubo, Gouvêa e Mantovani (2013) afirmam que o trabalhador não leva em consideração apenas o aspecto financeiro no momento de buscar um emprego. Isto porque, de acordo com Steger, Dik e Duffy (2012), o trabalho nos dias atuais não é apenas uma maneira de se adquirir renda, mas uma atividade que proporciona aos trabalhadores realização pessoal, *status* social e relações interpessoais. Esse ponto de vista é ampliado por Boas e Morin (2016), que alegam que o trabalho deve oferecer autonomia às pessoas, estimulando-as a tomarem decisões e solucionarem problemas, proporcionando prazer, fazendo uso de suas habilidades e desenvolvendo o potencial dos indivíduos, de modo a atingirem seus objetivos.

Ao longo do tempo, a visão sobre o trabalho modificou-se. Na Idade Média, eram as influências religiosas que norteavam as atitudes e pensamentos das pessoas. Naquela época, o trabalho era retratado como instrumento para a dignidade humana, pois afastava de maus pensamentos. Porém, não poderia ser usado como instrumento para a ascensão social, pois cada pessoa nascia com as virtudes dadas pelo Criador (GUERREIRO RAMOS, 2008).

Com o fim do sistema feudal e o advento da Revolução Industrial, que trouxe junto a racionalidade econômica, o trabalhador era estimulado a produzir cada vez mais, com a promessa de ascensão social (GORZ, 2007). Atrelado a isso, todavia, o trabalhador perdeu o domínio sobre os meios de produção, o tempo e o modo de realizar o seu trabalho, sendo impelido a realizar as tarefas do modo ditado pela organização. Essas medidas foram validadas mundo afora através dos estudos de Taylor com a Administração Científica, que difundiu o modo de produção em massa, caracterizado pela grande divisão de tarefas. Essa nova realidade gerou trabalhadores mais especializados mas, ao mesmo tempo, sujeitos alienados que eram controlados pelas organizações e incentivados financeiramente (MUNIZ, 1988).

Esse sistema de produção em massa configurou-se, por um tempo, como a principal ocupação. No entanto, no final do século XX, eram visíveis as mudanças no mundo do trabalho.

O número de funcionários nas indústrias foi reduzido e os que permaneceram deixaram de ser especializados para se tornarem trabalhadores “polivalentes”, realizando diversas tarefas. Houve uma expansão do setor de serviços e o surgimento de novas formas de trabalho como a terceirização, o trabalho informal e os contratos temporários, levando à difusão da flexibilização no mundo organizacional (ANTUNES, 2007, 2008). Por outro lado, a chegada dos avanços tecnológicos às empresas trouxe a promessa de redução dos esforços empenhados nas tarefas diárias. Contudo, os indivíduos continuaram com a jornada de trabalho intensificada, terreno fértil para o adoecimento do trabalhador (GAULEJAC, 2007).

Assim, levando em consideração o papel dado ao trabalho, a partir da década de 1980 os estudos envolvendo o sentido do trabalho difundiram-se em diversos países, com as pesquisas do grupo *Meaning of Work International Research Team* (MOW). Atualmente, diversas correntes abordam o sentido do trabalho. Pereira e Tolfo (2016) destacam as seguintes: cognitivista, sócio-histórica, construcionista social e psicodinâmica do trabalho.

Para a perspectiva **cognitivista**, o significado do trabalho está relacionado a um constructo psicológico que abrange várias dimensões, compostas por variáveis inerentes ao indivíduo e ao ambiente que o cerca, estando sempre em estado dinâmico, tendo como seu maior representante as pesquisas do Grupo MOW. Já na corrente **construcionista social**, os sentidos são construídos a partir dos conhecimentos adquiridos através das experiências vivenciadas pelos indivíduos e suas interações. Na perspectiva **sócio-histórica**, contudo, os sentidos e significados partem do contexto histórico-cultural e das interações sociais (PEREIRA; TOLFO, 2016; SCHWEITZER *et al.*, 2016).

A perspectiva que serviu como base e norteou a análise do sentido do trabalho neste estudo é a **Psicodinâmica do Trabalho** (PDT), abordada por Christophe Dejours (1992). Segundo o autor, o trabalho está associado intimamente à subjetividade, visto que o ato de trabalhar faz com que o indivíduo produza e se transforme, ao mesmo tempo, despertando sentimentos de prazer-sofrimento. O prazer advém da concepção de soluções nas tarefas desempenhadas pelo trabalhador, denominado como zelo. O sofrimento, no entanto, inicia-se quando o indivíduo não consegue suportar as diferenças entre trabalho prescrito e trabalho real, encontrando dificuldades para a execução de suas atividades. Diante disso, o reconhecimento apresenta-se como um fator importante na transformação de parte do sofrimento em prazer (DEJOURS, 2004; 2007; 2012).

A PDT possibilitou uma percepção diferenciada do sentido dado ao trabalho. Conforme Bueno e Macedo (2012), essa perspectiva descortinou novas concepções a respeito do estudo do trabalho como componente da vida humana, com elementos subjetivos e intersubjetivos. A

gama de sentimentos que invade o indivíduo na ocasião do trabalho está atrelada às grandes mudanças de natureza tecnológica, cultural e social que afetaram o mundo do trabalho, tanto em organizações privadas como nas públicas. Tais conceitos e práticas adotadas na gestão privada, inclusive, estão sendo impostos para a esfera pública, influenciando fortemente na sua política, estrutura e cultura (RIBEIRO; MANCEBO, 2013).

Dentre as várias possibilidades de organizações públicas, o contexto das universidades está recebendo influências dessas práticas, conforme descreve Mancebo (2007). Para a autora, as universidades estão sendo instigadas a se adaptarem aos novos modos de trabalho, de forma a ofertarem o que a economia de capital exige. No último século, a forte influência do poder econômico, além de nortear as indústrias, foi expandida nos diversos contextos da vida da humanidade, associada aos aspectos empresariais que invadiram o cotidiano. Assim, o contexto e as práticas de organizações privadas, movidas por desempenho, metas e resultados financeiros, também vêm atingindo as universidades em geral e, nomeadamente, as universidades públicas brasileiras. Esse movimento é denominado por diversos autores como a gerencialismo ou empresarização do mundo (GUERREIRO RAMOS, 1989; CHANLAT, 2000; ABRAHAM, 2006).

Além disso, outro elemento que precisa ser refletido é a especificidade do trabalho nas universidades e, de maneira especial, o trabalho docente. As rotinas de trabalho do professor em universidades estão cada vez mais exigentes pois, além das aulas, estes precisam realizar muitas publicações de estudos científicos, incluindo manter-se em programas de pós-graduação para alavancar carreira, (BOAS; MORIN, 2016). Isso reflete um ambiente de trabalho precarizado e favorável à individualização e à competição. Contudo, Irigaray *et al.* (2019) afirmam que o trabalho tem seu papel central na vida de professores brasileiros, revelando sentimentos de prazer e realização, apesar dos grandes desafios que enfrentam na jornada de trabalho.

Como pano de fundo das discussões sobre o tipo de trabalho docente e as práticas de gestão que têm orientado o trabalho nas universidades, é preciso incluir que a modernidade trouxe muitos pontos positivos para os seres humanos, incluindo a longevidade, em virtude do avanço da medicina e da tecnologia. No atual momento, o Brasil enfrenta o desafio do envelhecimento, tendo como uma de suas consequências a participação de pessoas mais velhas nas organizações, as quais, em grande parte, estimulam a continuidade desses funcionários, devido a sua experiência e conhecimentos (FRANÇA *et al.*, 2013).

Partindo desse pressuposto, Souza *et al.* (2013) relatam que as pessoas têm trabalhado por mais tempo nas organizações. Mas o motivo, muitas vezes, está relacionado a necessidades

financeiras, psicológicas e sociais, de modo que esses indivíduos não pensam na aposentadoria para se dedicar à família, ao lazer e ao descanso. Ao envelhecerem, muitos não estão preparados para cessar suas atividades porque essa parada vai trazer várias mudanças. Como já foi dito, o trabalho também está presente em suas vidas pessoais.

Nas universidades públicas é comum encontrar funcionários trabalhando durante muitos anos e esses, muitas vezes, começam e encerram suas carreiras em um mesmo departamento. Especialmente na atividade docente, onde o acúmulo de estudos e a consistente produção científica faz com que a maturidade seja a fase de maior potencial para o desempenho de seu trabalho, seja no ensino ou na pesquisa, por exemplo.

Na Universidade Federal de Pernambuco, em 2016, de acordo com dados secundários extraídos pela Diretoria da Gestão de Pessoas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE), em 2016 aproximadamente 15,5% do total de 6.765 servidores (docentes e técnicos) já poderiam se aposentar. Porém, parte deste contingente opta por continuar trabalhando e recebendo o abono de permanência, previsto na Emenda Constitucional nº 41/2003, que é uma vantagem pecuniária relativa ao percentual recolhido para a 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.

Há ainda um outro modo de trabalho que vem sendo utilizado pelos docentes que desejam continuar em atividade nas universidades públicas, entretanto sem abdicar da opção pela aposentadoria, denominada por professor voluntário. Essa categoria de trabalho está amparada pela Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que regulamenta o serviço voluntário prestado para as instituições públicas e privadas sem fins lucrativos.

Assim, as nuances deste tipo de organização chamada de Universidade, das especificidades do trabalho docente, da realidade de trabalho após a aposentadoria para este profissional e, ao mesmo tempo, da reprodução de práticas de gestão próprias do mundo dos negócios para o âmbito de organizações públicas – e das universidades federais –, levam a acreditar que este tipo de trabalho docente merece melhor aprofundamento.

Tendo em vista o contexto do mundo do trabalho em que foi apresentada, a escolha da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho para esta pesquisa justifica-se por enfatizar a subjetividade do trabalhador, com suas características individuais, que convivem coletivamente:

[...] busca entender o que o sujeito experimenta em relação ao trabalho. A ênfase é colocada na capacidade de entender a situação, de se defender do

sofrimento e de evitar doenças, mobilizando os recursos individuais de inteligência e personalidade, mas também os da cooperação e do coletivo (MOLINIER, 2010, p. 101)

Partindo do pressuposto de que o sentido do trabalho é um constructo complexo, com vários elementos que compõem sua essência, como a subjetividade, e que ocupa grande parte das reflexões dos indivíduos e que docentes alimentem o desejo de trabalhar com a continuidade de atividades acadêmicas, ainda que legalmente tenham encerrado suas atividades na universidade, através do ato da aposentadoria, apresenta-se como problema da pesquisa a seguinte questão: **Qual o sentido atribuído ao trabalho pelos docentes que se aposentaram e permanecem trabalhando na Universidade Federal de Pernambuco, sob a luz da Psicodinâmica do Trabalho?**

Com o intuito de responder a esta pergunta geral, foram definidos alguns objetivos de pesquisa, que nortearam a consecução desta pesquisa científica, a seguir divididos em: Objetivo Geral e Objetivos Específicos.

1.1 Objetivo geral

Visando responder à pergunta de pesquisa deste trabalho, tem-se como o objetivo geral o seguinte:

Compreender os sentidos atribuídos ao trabalho pelos docentes que se aposentaram e permanecem exercendo atividades na Universidade Federal de Pernambuco, sob a luz da Psicodinâmica do Trabalho.

Como passos para o alcance deste objetivo geral, foram estabelecidos objetivos específicos que conduziram à consecução do geral. São eles:

1.2 Objetivos específicos

- Identificar os docentes aposentados e que estão na modalidade de professor voluntário;

- Conhecer as histórias da vida profissional dos docentes aposentados que continuaram trabalhando na universidade como professor voluntário, com foco no sentido do trabalho dado por eles;
- Analisar, através das histórias da vida profissional, os sentidos atribuídos ao trabalho pelos docentes aposentados;
- Compreender as dimensões da Psicodinâmica do Trabalho nos sentidos que são atribuídos ao trabalho pelos docentes aposentados e em exercício.

1.3 Justificativa

Envelhecer representa conflitos intrínsecos para o ser humano pois, de acordo com Souza *et al.* (2013, p.112):

[...] o processo de envelhecer é um fenômeno biológico, construção sociocultural, vinculado a expectativas, valores e ética predominantes. Atingir a maturidade/velhice significa perda de status e prestígio, com a diminuição da capacidade produtiva.

Essa perspectiva é corroborada pelos estudos de Nascimento *et al.* (2016), onde docentes revelaram que encerrar a carreira remete a se sentir inútil, improdutivo e significava a diminuição das relações sociais.

Partindo da conjectura que o sentido atribuído ao trabalho e o envelhecimento são assuntos que estão sendo considerados com mais relevância, visto que as produções científicas acerca do tema sentido do trabalho vêm crescendo nos últimos anos (SCHWEITZER *et al.*, 2016), este estudo almejou, como contribuição teórica, acrescentar conhecimento à temática, à luz da perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, a fim de atualizá-la no contexto do serviço público brasileiro. Ainda corroborou para uma maior compreensão acerca da continuidade do trabalho, de modo voluntário, durante a aposentadoria. Outrossim, os estudos no Brasil envolvendo professores aposentados em atividade são discretos pois, de acordo com levantamento realizado na base de dados de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), para os últimos cinco anos, foi localizado apenas uma produção científica (BITENCOURT *et al.*, 2016) que abordou o sentido do trabalho com o

grupo de docentes aposentados em atividade, e um artigo científico (KRAWULSKI *et al*, 2017) que tratou do trabalho voluntário em docentes aposentados.

Sob o ponto de vista da prática, a pesquisa proporcionou à Universidade Federal de Pernambuco o conhecimento acerca da representatividade do trabalho para o docente, principalmente porque o grupo de docentes que participou da pesquisa está no auge da sua maturidade profissional, com vasta experiência em suas áreas estudo, e que continua contribuindo com seu *know-how* para o desenvolvimento da instituição e da sociedade, com a formação de novos estudantes.

Tendo em vista o aumento da expectativa de vida nas pessoas (IBGE, 2015) e a permanência de servidores públicos por mais tempo trabalhando (AMORIM *et al.*, 2018), a compreensão do fato de docentes aposentados continuarem trabalhando como voluntários em programas de Pós-Graduação *stricto-sensu* fornece subsídios para aqueles servidores que estão à frente de decisões na UFPE em relação ao desenvolvimento de políticas e práticas de Gestão Pública que favoreçam aos docente, principalmente as voltadas para manter esses servidores que estejam na faixa de idades mais altas.

Para o docente, a continuidade em seu ambiente de trabalho permite prosseguir com o desenvolvimento dos projetos e pesquisas, já iniciados anteriormente à formalização da aposentadoria. Além de que, o fato de permanecer trabalhando como professor voluntário auxilia na transição mais atenuada da situação de ativo para inativo. Como foi mencionado no início, o encerramento da carreira torna-se um momento difícil para o docente que está vinculado à UFPE há bastante tempo.

Para a pesquisadora, o estudo mostrou-se relevante em virtude de os temas trabalho e aposentadoria estarem inseridos no contexto profissional da mesma pois, há mais de cinco anos, vem realizando suas atividades laborais na Seção de Aposentadoria e Pensão (SAEP), localizada na PROGEPE-UFPE, atuando na chefia do setor. Diariamente, a SAEP realiza atendimento aos servidores que estão no processo da aposentadoria e é comum que esses indivíduos, durante o período, relatem momentos vivenciados na UFPE e na sua vida pessoal ao longo dos anos trabalhados. Tal situação despertou na pesquisadora o interesse em desenvolver este estudo.

2 Fundamentação Teórica

Esse capítulo apresenta e discute as principais lentes teóricas escolhidas, com o intuito de fundamentar o olhar e a compreensão do tema da pesquisa. Inicialmente foi abordado o constructo referente ao Sentido do Trabalho, apresentando as percepções de diversos autores e enfatizando a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho. Em seguida é discorrido sobre as especificidades do trabalho do professor universitário, envelhecimento, aposentadoria e trabalho voluntário, destacando o contexto do serviço público.

2.1 Sentido do trabalho

O ato de trabalhar acompanha a humanidade desde a sua origem, dotado de alta complexidade na sua definição. Com a adesão pela sociedade de uma economia voltada para o capital, normalmente os indivíduos usam a palavra trabalho como sinônimo de emprego, como uma mercadoria que pode ser vendida em troca de dinheiro (CODO, 1997). Essa visão econômica do trabalho é ratificada por Braverman (2015), quando o descreve como venda da força do trabalhador, através de um contrato com a contrapartida de um salário para a sua sobrevivência, uma vez que as condições sociais não lhe permitem outro modo de sobreviver.

Portanto, temos a questão social envolvida com o trabalho. Cattani (2000, p. 140) o define como “uma experiência social”. Ele é um fator essencial da construção identitária, da socialização e da dinâmica de relações sociais”. Carmo (2001) ratifica essa proposição quando diz que através das relações, os indivíduos transformam-se ao produzir, adquirindo conhecimento e criando laços com os seus semelhantes.

Braverman (2015) traz uma distinção entre o trabalho humano e o dos demais animais, uma vez que ambos são ações que modificam a natureza, a fim de atender as necessidades. Contudo, o trabalho humano é realizado de forma consciente e com propósitos, dotado de conhecimento, e não meramente instintivo. Esse trabalho intencional deu origem ao mundo em que vivemos. É comum separar o trabalho físico do trabalho intelectual porém, ao executar qualquer atividade, os dois tipos são empregados, embora um prevaleça mais que o outro (ALBORNOZ, 2008).

Com o trabalho fortemente associado às relações na sociedade, tendo em vista que o comportamento das pessoas sofreu grandes transformações com a evolução das gerações, é notável que a representatividade do trabalho tenha se modificado largamente durante os séculos. Desde a origem do mundo, o trabalho foi determinado como punição. Segundo Albornoz (2008, p. 51), a “Bíblia o apresenta como castigo, um meio de expiação do pecado original. Por haverem perdido a inocência original no paraíso, Adão é condenado a ganhar o seu pão com o suor do seu rosto”. O próprio termo trabalho deriva do instrumento de tortura conhecido como tripalium, revelando a dimensão de dor e sofrimento associada à atividade (CATTANI, 2000).

Nas sociedades Pré-modernas, trabalhar representava status de inferioridade, comprometendo as relações sociais. Na Antiguidade, quem precisava trabalhar não possuía o título de cidadania. Assim o homem sujeitava-se a ocupar todo seu tempo trabalhando, pois a necessidade de sobreviver era maior que a disponibilidade do tempo livre para participar das decisões políticas, levando o homem a conviver com a escravidão (GORZ, 2007).

Com o advento do capitalismo e a expansão industrial pelo mundo, de acordo com Albornoz (2008), o trabalho passou a ser mais planejado e controlado, sendo priorizado não mais o trabalho em si, mas a renda e o poder que podem trazer. Isso torna perceptível que atualmente os indivíduos busquem trabalhar não apenas para sua sobrevivência, mas como modo de realização pessoal, status social e relações interpessoais (KUBO; GOUVEIA; MATOVANI, 2013). Revelando, então, que o trabalho ocupa um dos eixos norteadores do indivíduo embora, em épocas passadas, o trabalho tenha simbolizado exclusão para o ser humano na sociedade.

Com o trabalho como destaque central na sociedade, durante o século XX, estudar os significados e sentidos atribuídos ao trabalho passou a despertar o interesse de vários autores (grupo MOW e Estelle Morin) e abordagens distintas, conforme retratam Tolfo e Piccinini (2007) em seu estudo. As autoras expressam que o sentido do trabalho envolve a dimensão pessoal e coletiva, em virtude de ser construído pelo sujeito a partir dos conhecimentos adquiridos com as interações sociais ao longo da sua vida. Assim, é perceptível quanto o sentido do trabalho configura-se como um constructo complexo, devido a ser multidimensional e dinâmico. Diante disso, será descrito, a seguir, alguns estudos acerca dos sentidos e significados do trabalho.

Os primeiros estudos a tomarem uma dimensão mundial foram do grupo *Meaning of Work International Research Team*, mais conhecido como grupo MOW, que contou com estudiosos de oito países (Bélgica, Grã-Bretanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos e Iugoslávia) na elaboração do projeto, na implementação, na análise de dados e nos resultados

da pesquisa. A coleta de dados ocorreu entre 1981 e 1983, sendo a amostra dividida em duas partes: uma composta de 900 indivíduos aleatórios, que compõem a força de trabalho de cada país; outra era composta por dez grupos alvos de 90 participantes, com características específicas, como sexo, idade e ocupação, em cada país (RUIZ-QUINTANILHA, 1991).

Na pesquisa, o trabalho é tomado como um constructo com diversas dimensões, abrangendo as esferas individual, grupal e social. A partir delas, foram extraídos quatro componentes: a) Centralidade do trabalho, que reflete a importância dada ao trabalho pelo indivíduo, b) Objetivos de trabalho, envolvem os valores individuais do trabalho; c) Normas sociais sobre o trabalho, que abrangem os direitos e deveres para com o trabalho; d) Definições de trabalho, que envolve as razões para trabalhar, os resultados do envolvimento com a atividade e os controles relacionados ao trabalho (RUIZ-QUINTANILHA, 1991). De acordo com Nascimento e Oliveira (2013), os estudos do grupo do MOW se enquadram na perspectiva cognitivista, uma vez que o produto gerado vem influenciar nas práticas de gestão organizacional, principalmente na tentativa de aumentar os níveis de motivação no trabalho.

Os estudos do grupo MOW difundiram-se pelo mundo e influenciaram outras pesquisas sobre o sentido do trabalho, sendo uma delas da autora Estelle Morin, que defende que o trabalho ocupa um grande espaço na vida das pessoas e que se torna de grande valor na motivação dos trabalhadores (MORIN, 2001). Entre os anos de 1994 e 1998, Morin (2001) realizou pesquisas com estudantes de administração e administradores, tomando como base o questionário desenvolvido pelo grupo MOW e identificou cinco motivos que levam um trabalho a ter sentido: a) Realizar-se e manter seu potencial; b) Adquirir segurança e autonomia; c) Relacionar-se com outros e pertencer a um grupo; d) Contribuir com a sociedade; e) Dar sentido à vida, mantendo-se ocupado.

Posteriormente, Morin, Tornelli e Pliopas (2007) pesquisaram jovens executivos no Brasil e diferenciaram o sentido do trabalho em três dimensões: a) Individual (satisfação pessoal, autonomia e sobrevivência, crescimento e aprendizagem e identidade); b) Organizacional (utilidade, relacionamento e inserção social); c) Social (contribuição social). Como resultado, foram encontrados alguns aspectos que convergem com as pesquisas do grupo MOW, como o trabalho como elemento central na vida das pessoas e a relação entre o dinheiro e o trabalho, revelando-o como fonte de sobrevivência.

Os estudos do grupo MOW também influenciaram vários pesquisadores no contexto brasileiro (Bendassolli et al., 2016; Borges, 1999; Kubo e Gouvêa, 2012). Numa pesquisa com trabalhadores dos ramos de supermercados e construção civil, Borges (1999) averiguou que os questionários elaborados pelo grupo MOW eram limitados, visto que não abrangiam

peculiaridades principalmente as culturais brasileiras. A autora desenvolveu uma adaptação do questionário, denominando-o de Inventário do Significado do Trabalho (IST), onde detalhou a existência de distintos atributos do trabalho: a) valorativos, que descrevem como deve ser o trabalho; b) descritivos, que caracterizam o trabalho como ele realmente é.

Assim, para o estudo cognitivo do significado do trabalho, apresentam-se quatro facetas: centralidade do trabalho, atributos valorativos, atributos descritivos e hierarquia dos atributos (BORGES; TAMAYO, 2001). Foram encontradas diferenças significativas entre os fatores valorativos e descritivos, revelando a necessidade de serem detalhados e o estudo também mostrou que os trabalhadores participantes da pesquisa idealizaram um trabalho diferente do que realizavam. Contudo, estas diferenças não impossibilitavam que houvesse uma ligação entre esses dois fatores, pois a percepção da realidade afeta a definição dos valores e estes, por sua vez, também afetam a percepção da realidade. Isso revela o quão subjetivo e particular é o significado do trabalho, ao ponto que as empresas que buscam elevar os padrões de motivação precisam repensar suas estratégias (BORGES; TAMAYO, 2001).

Além das áreas de construção civil e supermercados, foram alvo de estudos acerca do significado do trabalho os profissionais da indústria criativa (Bendassolli; Borges-Andrade, 2011) e os indivíduos desempregados há pouco tempo (Bendassolli et al., 2016). Para os profissionais da indústria criativa, foi identificada uma forte centralidade do trabalho, devido a um alto comprometimento do indivíduo com a sua carreira e um forte envolvimento afetivo em virtude, principalmente, de as atividades estarem coordenadas com o aspecto criativo. Outrossim, com relação aos fatores que influenciam na determinação do significado atribuído ao trabalho, os profissionais das indústrias criativas revelaram que são as atividades que lhe conferem um maior desenvolvimento, com mais conhecimento, e que contribuam para a sociedade (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011).

Já a pesquisa com os indivíduos que estariam sem emprego formal apontou que não houve alterações no significado do trabalho pelo fato de não estarem exercendo uma atividade formal. Outra descoberta é que o conhecimento acumulado dos empregos anteriores pode afetar as dimensões do significado atribuído ao trabalho (BENDASSOLLI et al., 2016).

É perceptível que os estudos acerca dos sentidos do trabalho apresentados evidenciam uma inclinação para uma concepção funcionalista, onde o objetivo final é associado a políticas e práticas gerenciais como o aumento da motivação entre os trabalhadores da organização. No entanto, com as constantes modificações que o trabalho sofreu ao longo do tempo, principalmente com a instituição mundial da economia de capital, a busca da elevação da motivação com o intuito de bom êxito no mercado pelas organizações impuseram constantes

adaptações dos trabalhadores às suas atividades. Diante disso, parte dos trabalhadores tornou-se multifuncional dentro das organizações. Porém aqueles que não conseguiram acompanhar as adaptações ficaram propensos ao desemprego, revelando a precarização da classe trabalhadora (ANTUNES, 2009).

Sob uma ótica mais social, Antunes (2009) e Gaulejac (2007) ressaltam a importância do trabalho para a vida do indivíduo, uma forma de se fixar como ser social e no compartilhamento de relações que atualmente estão cada vez mais enfraquecidas, devido à competição entre as pessoas, levando à individualidade, fruto do sistema capitalista, que trouxe consigo outros elementos como a terceirização e os trabalhadores informais (ANTUNES, 2008).

Uma vez que o trabalho possui uma forte relação com os indivíduos, Antunes (2009, p. 173) alega que “uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho”. O autor reitera que para que o trabalho tenha sentido, o trabalhador necessita que, em sua vida, haja um tempo verdadeiramente livre do trabalho, onde este não seja influenciado pelos tentáculos do capitalismo, com relações sociais isentas dos comandos e das influências hierárquicas.

Entretanto, os sentidos que brotam dos indivíduos advém de seus conhecimentos e de suas capacidades, de modo que não convergem com os sentidos que são impostos pelas organizações, cujos sentidos são norteados pela utilidade e pelo retorno financeiro que podem trazer. Com isso os conflitos e tensões são constantes entre o trabalhador e a empresa (GAULEJAC, 2007). É nesse contexto que o trabalhador sente-se numa gangorra constante, entre realizar sua atividade e ter que atender a determinação da organização em relação ao modo de concretizar o trabalho e de agir no ambiente, revelando a dualidade e os conflitos entre os desejos do trabalhador e os desejos da organização. Levando em consideração os sentimentos discordantes que acometem o indivíduo no ambiente de trabalho, a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho vem a corroborar com estudos dos sentidos do trabalho.

2.2 Sentido do trabalho na Psicodinâmica do Trabalho

As associações entre o ser humano e o trabalho foram resumidas, durante longo período, sob uma perspectiva funcionalista, onde apenas eram considerados na relação os níveis de

produtividade e desempenho, sem levar em conta os laços subjetivos que envolviam esta relação entre o homem e seu trabalho (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011). Contudo, a Psicodinâmica do Trabalho desvelou aspectos relacionais com o trabalho que, até então, permaneciam invisíveis à sociedade.

A PDT originou-se a partir da Psicopatologia do Trabalho que, de acordo com Dejours (1992), tinha como foco identificar de que forma o ambiente e a realização do trabalho afetavam a saúde do trabalhador. O início do emprego do termo Psicopatologia do Trabalho remonta à década de 1950, através de um artigo escrito pelo psiquiatra Paul Sivadon, na França (NASSIF, 2005). Apesar disso, os primeiros passos para os estudos aparecem desde a propagação da Revolução Industrial, pois, com o êxodo rural, a população trabalhadora que migrou para as cidades convivia em aglomerações vulneráveis, enfrentando grandes dificuldades com saúde, alimentação e higiene. Assim, a grande preocupação, na verdade, era criar medidas higiênicas que minimizassem riscos sociais como violência, prostituição e delitos (DEJOURS, 1992; NASSIF, 2005).

Após a II Guerra Mundial, houve grandes mudanças nos estudos da Psicopatologia do Trabalho, pois a classe de trabalhadores deixou de conter apenas homens e passou a ser mais diversificada, com a presença de mulheres, idosos e doentes mentais. Isso tornou essencial a criação de novas técnicas que ajudassem a adaptação desse novo grupo às tarefas nas organizações (NASSIF, 2005).

Além de Paul Sivadon, outros estudiosos contribuíram para a evolução da Psicopatologia como François Tosquelles, que vislumbrou o ato de trabalhar como recurso auxiliar na cura de doenças mentais. No entanto, durante as pesquisas, Tosquelles verificou que o trabalho também poderia favorecer o surgimento dos transtornos mentais, ocasionados, por exemplo, pela exposição dos trabalhadores a longas jornadas de trabalho. Já para Louis Le Guillant, os transtornos mentais também poderiam ser ocasionados pelas atividades repetitivas, presentes em profissões como a das telefonista em centrais telefônicas (DEJOURS; GERNET, 2012). Até então, conforme Dejours (2007), as pesquisas envolvendo o trabalho e a saúde mental não contemplavam o elemento subjetivo que estava nas relações do homem com o trabalho.

A partir da década de 1980, o psiquiatra e psicanalista Christopher Dejours difundiu suas pesquisas sobre a Psicopatologia do Trabalho ressaltando os sentimentos de prazer e sofrimento no ambiente laboral (NASSIF, 2005). Durante as pesquisas, foi identificado que apesar de o ambiente de trabalho favorecer a disseminação de doenças, principalmente psíquicas, os indivíduos aparentavam estar em normalidade. O estudioso, então, mudou o foco

da pesquisa e passou a tentar detectar o que os trabalhadores faziam para manter o equilíbrio mental (DEJOURS, 2007). Nesse momento, Dejours alterou o termo Psicopatologia para Psicodinâmica do Trabalho (NASSIF, 2005). Assim, Dejours (2004, p. 28), define a PDT como “uma disciplina clínica que se apóia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental [...], é uma disciplina teórica que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito”, indicando que a teoria está intimamente vinculada com a prática.

Na proposição de Alderson (2004), a PDT abrange duas vertentes. Uma que visa analisar as situações no trabalho que interferem na saúde psíquica do trabalhador e outra que busca compreender quais as estratégias utilizadas pelos trabalhadores para diminuir o sofrimento, mantendo um equilíbrio mental e conseguindo arcar com suas tarefas. Em outras palavras, o foco da psicodinâmica do trabalho é analisar como ocorre a transformação do sofrimento em prazer ou, de modo simples, uma “análise da psicodinâmica dos processos intersubjetivos mobilizados pela situação do trabalho” (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011, p. 12).

Diante dessa perspectiva, trabalhar envolve as características singulares do indivíduo, bem como seu intelecto, sentimentos, desejos e uma história, que faz cada pessoa ser única (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994). Portanto, trabalhar é “aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar” (DEJOURS, 2004, p. 28).

Ainda que cada sujeito tenha prazeres e sofrimentos individuais, Dejours e Abdoucheli (1994) afirmam que o ser humano não pode ser visto com um ser isolado, tendo em vista que está sempre junto aos demais nas diversas situações dentro do ambiente de trabalho. Sznelwar, Uchida e Lancman, (2011, p. 14) expressam que a PDT visa “o desenvolvimento dos sujeitos”, pois é associado aos seus semelhantes que o indivíduo constrói sua identidade e é reconhecido, prevalecendo assim o coletivo sobre o individual. Essa visão é reiterada por Lavnchicha (2015) ao detalhar que o sujeito que trabalha é o mesmo que vive em sociedade, que não podem ser separados, uma vez que o indivíduo passa grande parte da sua vida trabalhando e é através dessa atividade que constrói a sua personalidade.

As pesquisas com Psicodinâmica do Trabalho, realizadas por Dejours, permitiram a compreensão dos componentes envolvidos na relação do ser humano com o trabalho e originaram categorias específicas de análise. Contudo, alguns autores como Mendes e Araújo (2012), tomaram como base os estudos de Dejours, realizando adaptações no que concerne às categorias utilizadas para análise, conforme é retratado no Quadro 1 (2), a seguir:

Quadro 1 (2) – Categorias de análise na PDT

Autores	Categorias
Dejours (1992); Dejours, Abdouchelli e Jayet (1994)	– Organização do trabalho; – Prazer; – Sofrimento; – Estratégias de defesa.
Mendes e Araújo (2012); Facas, Fischer e Ghizoni (2017)	– Organização do trabalho; – Mobilização subjetiva; – Sofrimento, defesas e patologias.
Macedo e Fleury (2012)	– Organização do trabalho; – Mobilização subjetiva; – Sofrimento e Defesas.

Fonte: adaptado pela autora conforme as obras (2020)

As categorias abordadas por Dejours, Abdouchelli e Jayet (1994), conforme listadas no quadro anterior, agregam elementos que auxiliam na compreensão da dinâmica do prazer-sofrimento, sendo eles: reconhecimento, cooperação, sublimação, ressonância simbólica, condições de trabalho e relações sociais. Essas categorias fundamentaram a organização e análise da pesquisa realizada neste estudo e serão detalhadas a seguir.

a) **Organização do Contexto do Trabalho**

No que concerne aos aspectos que estão envolvidos na análise da PDT, Dejours (1992) aponta como primeira preocupação a organização do contexto do trabalho. Esta categoria engloba a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações sociais.

A organização do trabalho abrange, conforme Dejours (1992, p. 25), “a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc”, ou seja, a partição das tarefas, o que cada trabalhador está incumbido a fazer, as posições na cadeia de comando (quem comanda e quem será subordinado a quem). Assim, elementos como objetivos organizacionais, metas, normas e avaliações também estão inseridas neste item (MENDES; FERREIRA, 2008).

Com uma visão mais subjetiva, Heloani e Lancman (2004) afirmam que a organização do trabalho é uma categoria volúvel e que envolve negociações entre os indivíduos. Contudo, cada um encara o significado desta categoria do seu próprio modo, em virtude do trabalho que realiza e sem levar em conta as dificuldades e os entendimentos do outro. Desta forma, a

organização do trabalho, além de dividir as atividades, vem dividir os indivíduos no ambiente de trabalho, conforme detalha Dejours e Aboudchelli (1994, p. 126):

Se por um lado, as condições de trabalho têm por alvo principalmente o corpo, a organização do trabalho, por outro lado, atua no nível do funcionamento psíquico. A divisão das tarefas e o modo operatório incitam o sentido e o interesse do trabalho para o sujeito, enquanto a divisão de homens solicita, sobretudo as relações entre pessoas mobilizam os investimentos afetivos, o amor e o ódio, a amizade, a solidariedade e a confiança etc.

Outro item da categoria são as condições de trabalho. Definidas por Dejours (1992) como a parte estrutural do trabalho, elas incluem o ambiente físico, que trata dos elementos da infraestrutura como condições de higiene, de limpeza, de conservação e de segurança. Estas últimas, inclusive, dependendo da natureza do trabalho, oferecem grandes riscos de vida ao sujeito. Mendes e Ferreira (2008) detalham que, além do ambiente físico, as condições de trabalho englobam os instrumentos, os equipamentos, a matéria-prima e o suporte organizacional.

Numa pesquisa com servidores públicos de uma Instituição Federal de Ensino, Tessarini Junior *et al.* (2020) identificaram que esses profissionais encontram grandes dificuldades nas condições de trabalho, relatando desconforto quanto ao tamanho do espaço físico onde trabalham, do barulho e de salas com o piso quebrado e o teto com goteiras. Assim, Dejours (1992) reitera que condições ruins de trabalho, como locais com pouca iluminação, com altas temperaturas ou com grande exposição a componentes químicos, prejudicam tanto a integridade física quanto a mental do trabalhador.

O terceiro item que compõe a organização do contexto do trabalho trata das relações sociais, que expressam as interações entre os indivíduos no ambiente de trabalho no qual estão inseridos. Este configura-se como o item mais subjetivo da categoria. De acordo com Dejours (1992), as relações sociais são compostas pelas interações com os pares e com os demais integrantes da hierarquia organizacional, como chefes e supervisores. Mendes e Ferreira (2008) ampliam essa perspectiva, ao afirmarem que as relações ocorrem entre os grupos na organização e ainda com o público externo, como clientes, parceiros e fornecedores.

Muitas vezes, as interações sociais entre os membros nas organizações não são fáceis. Porém, Dejours (2004) detalha que trabalhar é uma forma de relação social, pois leva o sujeito a desenvolver sua inteligência e subjetividade.

Assim, a organização do contexto do trabalho mostra-se um enlace entre características objetivas e subjetivas, envolvendo uma relação entre as metas organizacionais, as dificuldades

para se concretizar o trabalho e as relações dos sujeitos participantes (HELOANI; LANCMAN, 2004).

b) Vivências de Prazer

O trabalhador é um ser humano como outro qualquer, dotado de personalidade própria, com desejos, anseios e medos, características oriundas da sua história de vida pessoal, o que faz com que cada um seja um ser único (DEJOURS, 1994). Ao chegar nas organizações, ele vai precisar lidar com dois tipos de trabalho: o trabalho prescrito, delimitado formalmente e denominado por tarefa e o trabalho real, que corresponde à atividade, ou seja, o que é efetivamente realizado. Se o trabalho fosse executado a partir do prescrito, não haveria possibilidade de cumprir o que a organização determina. Isso acontece, entre outros fatores, pelo fato de ocorrerem situações inesperadas durante a execução das atividades (DEJOURS, GERNET, 2012; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

Com o intuito de estreitar a distância entre o trabalho prescrito e o real, Dejours (2012) elucida que o trabalhador utiliza-se do zelo, com seus conhecimentos e sua inteligência, criando soluções para efetivar suas tarefas e reduzir os conflitos que surgem no ambiente. O autor complementa que o exercício desta prática cria condições para que o sujeito adquira prazer no trabalho.

Debout (2014) descreve que, no momento em que se tenta apagar as diferenças entre o trabalho prescrito e o trabalho real, o trabalhador usa de uma inteligência prática para concluir a tarefa. Entretanto, pôr em prática os novos modos de execução de trabalho e ter o “produto final” onera um determinado tempo, o que leva o sujeito a desenvolver novas habilidades, diante dos múltiplos experimentos realizados até a descoberta do que melhor se adequa.

Ao tentar engajar sua personalidade e inteligência tentando aproximar o trabalho prescrito do real, o sujeito pode experimentar um processo de sublimação. Conforme Alderson (2004, p. 250), a sublimação “é o processo pelo qual um desejo (ou impulso) não realizado é direcionado para um novo objetivo”. De uma forma clara, o processo sublimatório configura-se como um acordo entre os desejos que estão no inconsciente do sujeito (originados da sua história pessoal) com o que lhe é apresentado no mundo real (MENDES, 1995).

A sublimação, num primeiro momento, pode configurar-se como um elemento de alienação do trabalhador, quando este desvia a suas pulsões. Contudo, a sublimação passa a ter relevância na conquista do prazer, através da ressonância simbólica (MENDES, 1995). Esse elemento, de acordo com Dejours (1996), ocorre quando o sujeito consegue preencher

questionamentos que surgiram no decorrer do seu passado através da situação concreta de trabalho que realiza. Essa definição é ratificada por Mendes (1995, p. 36), no trecho “a ressonância simbólica ocorre quando há uma compatibilização entre as representações simbólicas do sujeito, seus investimentos pulsionais e a realidade do trabalho”.

Dejours (1996) ressalta que a ressonância simbólica está intimamente relacionada com o coletivo, que não basta apenas satisfazer as suas pulsões e realizar as tarefas, é necessário ter o reconhecimento do grupo, através da avaliação do trabalho executado. Essa avaliação apresenta-se de duas formas, denominadas por Dejours (2012) de julgamento de utilidade e julgamento estético.

O julgamento de utilidade é baseado na hierarquia, concretizado pelos superiores, a respeito da utilidade da tarefa completada com bom êxito e para atingir os objetivos organizacionais. Já o julgamento estético é realizado pelos colegas e trabalhadores do mesmo nível hierárquico, os quais definem se o produto pode ser considerado belo ou um estado da arte, ou seja, além do que se é considerado como padrão. (DEJOURS, 2012). Uchida, Lancman e Sznclwar, (2016) aprofundam que os julgamentos consolidam a identidade do sujeito com o seu trabalho e as relações com o grupo, por colaborar na superação das dificuldades que todos passam, denominadas pelos autores de uma construção intersubjetiva.

Molinier (2010) reitera que o reconhecimento em sua essência deve ocorrer de acordo com as características individuais, com a identidade do trabalhador, e não apenas pelo produto que foi gerado a partir das tarefas executadas.

Outro elemento presente na vivência de prazer no trabalho é a cooperação que, conforme Dejours e Gernet (2012), corresponde aos elos formados entre os sujeitos no ambiente de trabalho com o intuito de concretizar uma atividade em comum. Os autores complementam que a cooperação permite que as ações e acordos empregados para diminuir o distanciamento do trabalho prescrito com o trabalho real sejam organizadas e partilhadas por todos que necessitam usar tais ações. Assim como ocorre com os julgamentos para o reconhecimento, a cooperação pode ocorrer tanto entre os pares como com os demais funcionários, superiores e, ainda, com clientes e pessoas externas à organização (DEJOURS; GERNET, 2012; DEBOUT, 2014)

O fato de conseguir concretizar alguma atividade, mesmo com os impedimentos oriundos da organização do trabalho, permite ao indivíduo a sensação de transposição de uma barreira e, inevitavelmente, conduz ao desenvolvimento e enriquecimento da sua subjetividade (SZNELWAR, 2015). Assim, quando o ser humano adquire novas habilidades para realizar o seu trabalho, depois de várias tentativas, ele passa por um processo de transformação e adquire

prazer diante da concretização da tarefa (DEBOUT, 2014). Então, para que se conquiste prazer no trabalho, Dejourns e Gernet (2012) sintetizam que o indivíduo precisa dos seguintes fatores:

- Conseguir lidar com o conflito entre suas habilidades e o trabalho real;
- Utilizar-se do seu intelecto para a solução ou conclusão do objetivo no trabalho;
- Obter um reconhecimento por seu esforço dispendido no trabalho.

Alderson (2004) retrata que obter sucesso na atividade traz bem-estar, satisfação e eleva a autoestima do indivíduo, possibilitando, desta forma, que sua identidade seja enaltecida. Diante disso, quando o trabalho apresenta-se prazeroso, ele está alinhado com o conhecimento e as condições físicas do trabalhador, proporcionando-lhe autonomia e liberdade para realizar da maneira que deseja. Porém, dificilmente se consegue total autonomia e liberdade nas atividades laborais uma vez que, na organização do trabalho, a empresa delimita os procedimentos a serem realizados, por julgar serem os corretos, levando ao sujeito a agir conforme a determinação da empresa, sem considerar seus atributos e capacidades (DEJOURS, 1992; 1994).

Mesmo utilizando o zelo, seus conhecimentos e inteligência, o trabalhador, muitas vezes, não consegue alcançar as soluções necessárias para obter o resultado esperado pela organização, levando-o a continuar em sofrimento (DEJOURS, 2012).

c) **Vivências de Sofrimento**

Ao trabalhar, de acordo com Debout (2014), o indivíduo vivencia sensações como cansaço, medo e fracasso. Diante disso, é notório que o sofrimento esteja presente no trabalho, porém se torna ainda mais evidente quando o indivíduo não consegue convertê-lo em prazer (SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

Dejourns (1994) afirma que o fato de o sujeito ter que adaptar seu corpo e sua mente para trabalhar conforme o determinado pela organização do trabalho, agir de acordo com o querer da empresa, já se configura como um sofrimento. De uma forma mais simples, Debout (2014) define o sofrimento como uma condição intermediária do trabalhador entre estar saudável ou acometido por uma patologia. Somando-se a isto, “o sofrimento está relacionado com o penar, com aquilo que é árduo para o sujeito, mas que visa um determinado resultado e que, ao alcançá-lo, teria um efeito transformador, subvertendo a experiência” (SZNELWAR, 2015, p. 55).

No início dos estudos da PDT, uma das principais fontes de sofrimento no trabalho residia da insatisfação com o conteúdo significativo das tarefas, isto é, elas não tinham o seu significado como evidência para o trabalhador, diante, por exemplo, da grande fragmentação nas linhas de produção de uma fábrica. Outra grande fonte de sofrimento era com o conteúdo ergonômico do trabalho ou, mais explícito, uma insatisfação devido à inadaptação do corpo às exigências da tarefa. (DEJOURS, 1992).

Atualmente, Debout (2014) descreve como fontes de sofrimento no ambiente de trabalho as experiências vivenciadas pelos sujeitos envolvendo confrontos entre a execução das tarefas e as práticas de ética e moral. Dejourn e Gernet (2012) salientam que conflitos entre as tarefas realizadas pelo indivíduo e sua conduta moral despertam sofrimento e sentimentos de vergonha e culpa, além do medo de não ter competência para realizar determinada tarefa e o sentimento de um trabalho mal elaborado.

O sofrimento não deve ser visto apenas através do seu aspecto negativo, pois ele surge a partir do impacto entre a realidade do ambiente de trabalho, as restrições e imposições, com a identidade e as expectativas do indivíduo, trazendo-lhe a possibilidade de acumular experiências, fazendo o uso de sua criatividade e conhecimento (SZNELWAR, 2015; UCHIDA; LANCMAN; SZNELWAR, 2016; GERNET, 2016). Consoante com essa perspectiva, Dejourn (1996) destaca que as descobertas e a criatividade instigadas no sujeito, levando ao seu desenvolvimento, conferem um determinado sentido ao sofrimento.

Diante desse contexto, o sofrimento pode seguir por direções distintas, sendo apresentado sob duas formas: sofrimento criativo, onde o indivíduo usa do seu conhecimento, autonomia e habilidade, canalizando sua dificuldade e a modificando para obter um ganho. Contudo, ainda que use todo seu esforço, o indivíduo poderá não conseguir ter suas expectativas atingidas, não conseguir seu objetivo ou não se identificar com a tarefa. O sofrimento criativo pode se transformar em patogênico, tornando-se insuportável e passando a comprometer a saúde do indivíduo (DEJOURS, 1994; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011; DEBOUT, 2014).

De acordo com Sznelwar (2015), ter seus desejos e impulsos reprimidos de forma constante, isto é, ser incumbido a realizar tarefas anti-sublimatórias com frequência, induz o indivíduo a estar em constante sofrimento. Isso pode desencadear o adoecimento mental e, com a continuidade do contexto, a patologia tende a se manifestar fisicamente. Assim, patologias como lesão por esforço repetitivo e depressão seriam oriundas do sofrimento somatizado pelo trabalhador devido à repressão dos seus desejos e ao impedimento da sua atuação na tarefa que

lhe é confiada. O autor acrescenta que, ao ser impedido de se expressar conforme sua vontade, o trabalhador também estaria tolhido de pensar.

O reconhecimento do trabalho, conforme Dejours (2007; 2012), configura-se como elemento de importância para justificar o sofrimento em que o sujeito foi exposto, visto que traz uma compensação da aflição sentida e das dificuldades vivenciadas durante a realização da tarefa, considerando o comprometimento subjetivo. Molinier (2010) reitera que o reconhecimento influencia na saúde mental do indivíduo. Contudo, o seu significado tem sido deturpado pelas organizações, comumente abreviado apenas para atos de gratidão e encorajamento, com o intuito de extrair mais trabalho do sujeito.

Além do reconhecimento, a cooperação tem sua parcela de contribuição na transformação do sofrimento em prazer pois, conforme retrata Gernet (2016), o compartilhamento de ações, elaboradas ao longo das jornadas de trabalho, caracteriza-se como uma poderosa arma contra o individualismo, responsável por auxiliar no sofrimento do trabalhador e que é bem instigado pelas organizações.

Ainda assim, ao longo das pesquisas, Dejours (1992; 1994; 2007) identificou que, mesmo em situações onde o indivíduo não aufere o seu reconhecimento ou cooperação, continuando exposto ao ambiente que favorecia ao seu sofrimento e desenvolvimento de patologias físicas e mentais, grande parte dos sujeitos aparentava um estado de normalidade mental. Com isso, veio à tona o conceito de estratégia defensiva.

d) Estratégias de Defesas

As estratégias defensivas constituem-se como mecanismos usados pelos trabalhadores para diminuir os riscos de sofrimento e manter o equilíbrio mental (DEJOURS, 1992; 1994; 2007). De acordo com Molinier (2010), essas estratégias funcionam como ferramentas simbólicas que influenciam o sujeito no seu pensamento e nas suas ações.

Uma das grandes diferenças da Psicopatologia do Trabalho para a PDT configura-se pela mudança na direção do estudo. Enquanto a primeira enfatiza estudar as patologias adquiridas pelo trabalhador, a segunda parte do princípio prioriza entender o estado de normalidade dos indivíduos, diante de ambientes que favorecem um desequilíbrio mental. A normalidade, conforme Debout (2014), configura-se como um elo entre o sofrimento e as estratégias utilizadas para suportá-lo.

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), o modo como cada indivíduo vai conceber suas defesas perante o trabalho está relacionado às suas características individuais e sua história

de vida. As estratégias defensivas podem ser concebidas individualmente, inerentes às aspirações e adversidades intrínsecas de cada pessoa, levando em conta sua subjetividade, sem haver necessariamente o auxílio de outra pessoa. E podem ser construídas coletivamente, através de consenso de um grupo que partilha das mesmas dificuldades, muito comum em algumas categorias de trabalho, como os trabalhadores da construção civil, exigindo laços de confiança entre os integrantes do grupo (DEJOURS, 1992; 2007; MOLINIER, 2010). O Quadro 2 (2) apresenta alguns exemplos dos tipos de estratégias utilizadas pelos trabalhadores em sua defesa:

Quadro 2 (2) – Estratégias de Defesas

Autores	Individuais	Coletivas
Heloani e Lancman (2004)	– Aceleração da produção – Hiperatividade – Limitação da capacidade de pensar na tarefa	– Banalização do risco – Exaltação e negação do perigo – Exaltação da virilidade
Seligmann-Silva (1994)	– Repressão – Isolamento – Racionalização	– Inversão – Eufemização
Dejours (2007)	– Racionalização – Negação – Repressão do pensamento intersubjetivo	– Cinismo Viril – Negação

Fonte: adaptado pela autora conforme as obras (2020)

As defesas coletivas usadas pelos trabalhadores mostram-se como atitudes sem lógica diante de situações perigosas para a vida dos mesmos, revelando uma forma de se evitar pensar nos riscos que estão sujeitos. Já as defesas individuais são usadas de modo contínuo pelos indivíduos. São exemplos dessa estratégia as atividades repetitivas ou extremamente fracionadas (HELOANI; LANCMAN, 2004). A diferença entre as estratégias é o fato de as individuais serem intrínsecas, sem a necessidade de outros sujeitos participarem, mais abstratas e pouco visíveis. Por outro lado, as defesas coletivas necessitam de um acordo dos participantes, o que a torna mais concreta e visível (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

No entanto, quando o mecanismo de controle coletivo é operado pela vergonha e tem por objetivo mascarar, conter e ocultar intensamente uma ansiedade grave é denominada por ideologia defensiva, conforme descreve Dejours e Abdoucheli (1994, p. 130) “a estratégia de

defesa que não era vista como nada além de uma defesa contra o sofrimento passa a ser vista como promessa de felicidade, e a defesa da defesa é erigida em ideologia”.

Dejours (2006) enfatiza que as estratégias empregadas para defesa mostram-se num posicionamento de dualidade. Na primeira visão, a estratégia de defesa configura-se como uma válvula de escape a curto prazo para o trabalhador, vista como um alívio imediato para manter seu equilíbrio psíquico. Porém, com o uso prolongado, essas estratégias podem ser nocivas, dando uma normalidade para que o indivíduo conviva com o sofrimento.

Em suma, as categorias apresentadas da PDT carregam o entendimento de que o sentido do trabalho, de um modo conciso, integra tanto o sujeito como seus semelhantes e a sociedade, constituindo uma tríade que sofre influências do passado (história do indivíduo), do presente (situação atual de trabalho) e do futuro (expectativas do indivíduo).

Ficou evidente na exposição dos traços da teoria da PDT que trabalhar é um ato que envolve intensamente as interações sociais entre os indivíduos. E essa característica não é diferente no trabalho docente. Algum tempo atrás, ser professor universitário representava *status*, alto nível de conhecimento e estima. Todavia, atualmente essa carreira é vista como desvalorizada (KERN, 2016). Deste modo, tendo este estudo como alvo o trabalho do docente, é merecido o destaque às peculiaridades deste trabalho vinculado à instituição de ensino federal, que serão retratadas na seção seguinte.

2.3 As especificidades do trabalho do professor de universidade federal

A opção pela carreira acadêmica está fortemente relacionada à história pessoal pois, trabalhar como professor em uma universidade, envolve mais que garantir uma renda mensal. Grande parte dos profissionais docentes universitários percebem a carreira como uma atividade honrosa, ao transmitir o conhecimento para outras pessoas, despertando o desejo de novos aprendizados, bem como possibilita aos sujeitos uma determinada autonomia na sua rotina, na construção de aulas e avaliações (FREITAS, 2007).

Além da formação acadêmica, de títulos e produções científicas, o trabalho de um docente exige um conjunto de elementos subjetivos, conforme é detalhado por Machado e Lucas (2017, p. 580) “domínio cognitivo, instrumental, socialização e vivência profissional

para que a construção da identidade profissional ocorra”. Para Mancebo (2013), a atividade do professor carrega sentimento e intelecto, pois oferta ao aluno a possibilidade de crescimento, desenvolvimento intelectual e criativo.

O trabalho do professor universitário envolve diversas atividades peculiares, como a exigência de agregar as atividades de ensino, formação de novos estudantes e publicações em periódicos, além de sempre buscar novos conhecimentos (FREITAS, 2007). Entretanto, como foi mencionado no início deste estudo, o trabalho nas universidades está se modificando ao longo das últimas décadas com a absorção da economia capitalista pelas nações, influenciando o cotidiano do professor (VILELA; GARCIA; VIEIRA, 2013).

O início das mudanças no contexto das universidades públicas deu-se através da reforma do Estado, em meados da década de 1990, influenciando a cultura, a geração de conhecimento e as suas funções para a sociedade, refletindo diretamente no trabalho docente (SILVA JUNIOR; FERREIRA; KATO, 2013).

Considerando essas mudanças, Mancebo (2007) enfatiza que está sendo uma prática corriqueira das instituições públicas de ensino superior a contratação de professores temporários, para preencher as vagas que surgiram decorrentes de aposentadorias, exonerações ou óbitos, graças aos cortes nos orçamentos destinados à universidades por parte do governo.

Outro fato destacado é que, com o surgimento de novas tecnologias, trabalhos que faziam parte da rotina do professor universitário, como datilografar artigos inteiros, foram mais simplificados. Contudo, novas atribuições foram surgindo, associadas à redução do quadro de funcionários, consequência dos cortes orçamentários. Diante deste cenário, os professores absorveram mais atividades administrativas como o preenchimento de formulários, elaboração de relatórios e pareceres (MANCEBO, 2007). No estudo de Corrêa e Lourenço (2016), esse aspecto é visto pelos docentes como algo desnecessário e que lhes causa angústia, devido ao trabalho administrativo ocupar parte do seu tempo diário, que poderia ser destinado a atividades inerentes ao seu ofício e por exigir requisitos que os mesmos julgam não possuir.

Complementando essa concepção, Balachevsky (1999) descreve que as atividades dos professores universitários são abrangidas por cinco categorias: a) ensino, que envolve as atividades acerca das aulas e orientação de alunos; b) pesquisa, com as atividades em campo ou em laboratório que levam à produção de artigos e relatórios; c) serviços, caracterizados por atividades de extensão; d) administração, envolvendo a gestão de departamentos e participação em reuniões; e) outras atividades, como organização de congressos e simpósios.

É notável que, dentre as atividades realizadas pelos professores, descritas anteriormente, as que são relacionadas com a pesquisa têm sido mais enfatizadas dentro das instituições

públicas de ensino. Para conquistar promoção por mérito, os docentes são submetidos a avaliações, que levam em consideração, entre outras coisas, as publicações das pesquisas em periódicos científicos e a participação em eventos, instigando o professor à prática do produtivismo acadêmico (LEMOS, 2011; BARBOSA; MENDONÇA, 2014). Essa prática está associada às entidades reguladoras das pós-graduações nas universidades, como a CAPES e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), que corroboram com a lógica capitalista nas instituições com função social na sociedade:

Existem três instituições estatais a induzirem a reconfiguração da pós-graduação no país: 1) o CNPq com seus convênios e editais indutores de pesquisa aplicada em busca da produtividade do capital; 2) a CAPES, que regula um sistema de pós-graduação e cada programa com o mesmo objetivo do CNPq; e 3) a gestão do fundo público voltado para a produção de valores que, em última instância, conduz a reforma universitária no cotidiano, tendo no professor o seu principal ator (SILVA JUNIOR; FERREIRA; KATO, 2013, p. 444).

Com a invasão da lógica mercantil nas universidades, o professor parece ser conduzido a produzir conhecimento em grande escala, através de pesquisas e projetos, com a finalidade de manter a sua carreira e contribuir para o desempenho da universidade, tornando-se responsável, por exemplo, pela colocação nos *rankings* universitários (FREIRE, 2013; BARBOSA; MENDONÇA, 2014).

Esta conjuntura, de acordo com Silva Junior, Ferreira e Kato (2013), cria uma verdadeira corrida entre os docentes que ainda não têm os requisitos para atuar nos programas de mestrado e doutorado, pois eles precisam qualificar seu currículo no padrão das entidades reguladoras de pesquisa. Somente desta forma esses profissionais têm a possibilidade de financiamento de suas pesquisas, enquanto que os docentes que já passaram por esta peneira disseminam os valores de um trabalho intensificado em suas atividades.

Diante disso, pode-se observar dois desdobramentos do produtivismo acadêmico para a vida do docente: um deles é a grande cobrança pela titulação do professor, advinda das políticas públicas, que são associadas aos atributos do capitalismo, e que dirigem as instituições públicas. Outro desdobramento são os frutos do produtivismo, como a publicação de artigos e livros, que servem como recursos para que os docentes concorram a investimentos para suas pesquisas (SILVA JUNIOR; FERREIRA; KATO, 2013). Somada a essa perspectiva, Freire (2013) alega que a prática da produção em massa nas universidades contribui cada vez mais para que os docentes percam a sua autonomia dentro da universidade.

Com a inclusão de mais atividades nas rotinas dos docentes, Mancebo (2007) reflete que o tempo despendido para as tarefas do professor está sendo maior, ocasionando uma intensificação do trabalho fora da sala de aula. O trabalho de um professor, em sua essência, não se restringe a ministrar aulas, senão realizando outras atividades na instituição e fora dela, e isso tem favorecido para que sua carga horária seja mais ampliada:

Essa dimensão da autonomia, que se caracteriza pela não obrigatoriedade de o professor permanecer na universidade durante toda a jornada, tem implicado, na realidade, a invasão sem limites da esfera privada pela esfera laboral, uma vez que a fronteira entre os tempos do trabalho e do não trabalho deixou de ser claramente reconhecida, tanto no plano cronológico como no subjetivo. Assim sendo, as dimensões pessoal e profissional passam a gravitar quase que de maneira integral em torno do trabalho[...] (BORSOI, 2012).

Assim, a multiplicidade de tarefas faz com que muitos professores tenham uma jornada de trabalho ampliada, pelo fato de levarem tarefas para casa, fazendo uso do tempo, que estaria destinado ao lazer, ao descanso ou ao convívio familiar, para conseguirem finalizar o que lhe é exigido (MANCEBO, 2007; LEMOS, 2011). Com isso, a vida profissional passa a ocupar espaço da vida pessoal, remetendo a uma vida voltada para as necessidades da universidade.

Ainda assim, mesmo com rotinas intensificadas, com dilemas e obstáculos, as pesquisas realizadas com professores de universidades por Mancebo e Lopes (2004) e Silva e Silva Junior (2010) revelaram que os entrevistados denominavam-se “apaixonados” por seus trabalhos, ainda que possuíssem uma jornada de trabalho intensificada, de modo a não conseguirem desvincular-se das suas responsabilidades, revelando um forte envolvimento com seu ofício.

Diante desse contexto, é evidente que o cotidiano de trabalho do professor de universidade pública, atualmente, é bem diferente do visto em décadas atrás. Em seu ambiente de trabalho, o docente experimenta sentimentos antagonistas. Ao mesmo momento em que precisa conviver com proposições de uma sociedade voltada para a lógica econômica, também vivencia e se encontra no deleite de contribuir para o desenvolvimento dos seus alunos, da sociedade e das novas descobertas com suas pesquisas.

O entendimento das particularidades do trabalho do professor de universidade federal pode vir a colaborar de forma substancial para a compreensão da sua trajetória profissional, principalmente na chegada do momento da aposentadoria, fase que se apresenta com grandes mudanças na vida do indivíduo. Essa temática será o enfoque da próxima seção da fundamentação teórica deste estudo.

2.4 Envelhecimento e aposentadoria

Por muito tempo, as pessoas associaram o processo de envelhecimento à morte. Desde a Antiguidade, os seres humanos buscaram entender as causas para o envelhecimento do corpo através da medicina. Contudo, a medicina moderna o atribui como algo inerente ao processo vital do ser humano (BEAUVOIR, 1990). O aumento da idade biológica carrega consigo consequências físicas, econômicas, psicológicas e sociais, uma vez que as relações do indivíduo idoso com a sociedade modificam-se, revelando a velhice como um fenômeno construído pela sociedade, uma vez que esta impõe o seu papel (BEAUVOIR, 1990). Não se pode esquecer, entretanto, que o modo de compreender o fenômeno vai depender da história e dos aspectos individuais de cada um (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008).

Existem muitas contradições ao tentar definir a chegada da terceira idade, devido à consideração de diversas variáveis (SCHNEIDER; IRIGARAY, 2008; ENGEL; COSTA, 2012). Sob o aspecto legal, a Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003, que estabelece o Estatuto do Idoso, define como pessoa idosa aquela que possui 60 anos ou mais.

Percebe-se que o fenômeno do envelhecimento da população ocorre mundialmente. No Brasil, em menos de trinta anos, o número de pessoas com 60 anos ou mais quase triplicou, passando de 4,8% em 1991 para 12% em 2015, com a expectativa de atingir 22% da população em 2030 (IBGE, 2015).

Conforme Simões (2016), diversos fatores combinados colaboraram para a mudança da dinâmica demográfica brasileira, como a redução da taxa de fecundidade, auxiliada pela grande inserção da mulher no mercado de trabalho e a difusão do uso de métodos anticoncepcionais, aliados à redução da taxa de mortalidade e ao aumento da expectativa de vida, com a modernização da medicina e a descoberta de novos medicamentos.

Além de estar em expansão, o conjunto de pessoas com a faixa etária elevada está cada vez mais diversificado, gerando novas demandas e aumentando as que já existiam. É comum encontrar grupos de idosos com faixas de 60 a 70 anos que gozam de uma boa saúde e autonomia. Contudo, a gestão de políticas públicas ainda não está preparada para fornecer o suporte necessário ao grupo que possui uma faixa de renda mais baixa pois, nesta fase, os tratamentos necessários para manter a saúde possuem custos elevados, o que torna o envelhecimento um momento difícil (ENGEL; COSTA, 2012).

Essas dificuldades não se limitam às questões de saúde. Conforme a Organização Mundial da Saúde (2015), atualmente os indivíduos mais velhos estão aproveitando o tempo

que lhes sobra para fazer outras atividades, como estudar e buscar uma nova carreira. Mas as organizações, de um modo geral, ainda não estão preparadas para gerirem profissionais com idades mais avançadas e promoverem a diversidade no ambiente laboral. Algumas medidas são concretizadas como a preocupação em ressaltar a importância de pessoas mais velhas na organização, processos de contratação abrangendo diversas faixas de idade e distribuição de tarefas conforme a capacidade de cada idoso (CEPELLOS; TONELLI, 2017). Contudo, as autoras salientam que ainda faltam avanços nas políticas de remuneração, planos de carreira diferenciados e práticas que auxiliem a diminuição das limitações físicas.

Diante dos contextos apresentados, Mossé (2015) sinaliza que ter uma população envelhecendo aponta uma nação moderna e dinâmica, que enfrenta grandes desafios, uma vez que reflete o progresso da sociedade, em termos de saúde, higiene e educação, sem esquecer as desigualdades entre grupos sociais, etnias e regiões, revelando, assim, a fraqueza e a força da sociedade. Em meio às contradições dos aspectos positivos e negativos de envelhecer, não se pode desconsiderar um momento que acompanha a grande maioria da população que está ativa no mercado de trabalho: a aposentadoria.

Conforme Bittencourt *et al.* (2011, p. 32), a aposentadoria configura-se como um benefício pecuniário que “assegura o direito a receber mensalmente um determinado valor em forma de gratificação”. No Brasil, o surgimento da aposentadoria ocorreu a partir de lutas de operários, cujos primeiros indivíduos a receberem o benefício eram trabalhadores da ferrovia, através da Caixa de Aposentadoria e Pensão, na década de 1920. (HADDAD, 1993).

Mais que um benefício financeiro, a aposentadoria associada ao envelhecimento traz grandes mudanças para o indivíduo, levando a sentimentos contraditórios entre perdas e ganhos (BALTES, 1997, ZANELLI, 2012). Além disso, o medo da instabilidade financeira, a solidão e os problemas de saúde (FERNANDES; MARRA; LARA, 2016; WANG, HENKENS; SOLINGE, 2011) indicam como essa fase é vivenciada por cada pessoa de um modo particular. Bitencourt *et al.* (2011) pesquisou um grupo de trabalhadores que estavam próximos de fazerem jus à aposentadoria e outro grupo que já estava aposentado, de uma empresa com economia mista. A maioria dos pesquisados revelou que se sente num momento de transição e busca de novas oportunidades para realizar o que não puderam fazer antes, refletindo uma visão bastante positiva da aposentadoria.

No entanto, para professores acima de sessenta anos que continuam trabalhando, no Rio de Janeiro e em Juiz de Fora, a aposentadoria representa uma diminuição da renda e está relacionada ao sentimento de improdutividade, de não poder contribuir com seu trabalho, além

de uma separação do grupo social com o qual convive, revelando o aspecto negativo desse momento para os docentes (NASCIMENTO *et al.*, 2016).

Atualmente, os indivíduos que trabalham contribuem com um percentual mensal para a Previdência Social, que é gerida pelo Ministério da Economia. Ao atingir trinta anos de contribuição para mulheres e trinta e cinco anos para os homens, o trabalhador pode requerer o benefício, denominado de Aposentadoria por Tempo de Contribuição (INSS, 2018). Além dessa modalidade, há a Aposentadoria por Idade, que contempla os indivíduos que atingem 60 anos de idade para mulheres, 65 anos para homens, e o mínimo de quinze anos de contribuição (INSS, 2017). Esses benefícios estão enquadrados no Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que contempla trabalhadores de empresas privadas e funcionários públicos regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (DANTAS, 2018). Além do RGPS, há o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) que abrange a aposentadoria dos servidores públicos civis e militares, que foi detalhada na próxima seção.

2.4.1 Aposentadoria e trabalho voluntário no serviço público

A aposentadoria do servidor público, sob o ponto de vista da legislação, apresenta particularidades em relação a dos trabalhadores da iniciativa privada. Além de serem regidos pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, instituído pela Lei nº 8112, publicada em 11 de dezembro de 1990, os servidores públicos federais estão submetidos a regras diferentes dos trabalhadores vinculados à Consolidação das Leis Trabalhistas para fazer jus ao benefício da aposentadoria.

Desde a institucionalização do Regime Jurídico dos servidores, a legislação para conceder a aposentadoria modificou-se ao longo do tempo, criando-se cada vez mais exigências para que o servidor faça jus ao direito, conforme detalha o Quadro 3 (2) abaixo:

Quadro 3 (2) – Histórico da aposentadoria voluntária do servidor público federal

Ano	Evento	Características da Aposentadoria Voluntária
1952	Criação do Estatuto do Funcionários Públicos Civis da União (Lei nº 1711/1952)	– Mulher: 30 anos de contribuição – Homem: 35 anos de contribuição – Proventos integrais
1990	Criação do regime jurídico dos servidores públicos civis da União das autarquias e das	Proventos integrais: – Mulher: 30 anos de contribuição – Homem: 35 anos de contribuição

	fundações públicas federais (Lei nº 8112/1990)	– Redução de 05 anos no tempo para o cargo de docente – Para proventos proporcionais, redução de 05 anos no tempo de contribuição
1998	Publicação da Emenda Constitucional nº 20/1998	Proventos integrais: – Mulher: 55 anos de idade e 30 anos de contribuição – Homem: 60 anos de idade e 35 anos de contribuição – 10 anos de efetivo exercício no serviço público – 05 anos no cargo em que se der a aposentadoria – Criação da aposentadoria proporcional por idade: 60 anos para mulher e 65 anos para o homem
2003	Publicação da Emenda Constitucional nº 41/2003	– Ingresso no serviço público até 31/12/2003 – Mulher: 55 anos de idade e 30 anos de contribuição – Homem: 60 anos de idade e 35 anos de contribuição – 20 anos de efetivo exercício no serviço público – 10 anos na carreira em que se der a aposentadoria – 05 anos no cargo em que se der a aposentadoria
2005	Publicação da Emenda Constitucional nº 47/2005	– Ingresso no serviço público até 16/12/1998 – Mulher: 55 anos de idade e 30 anos de contribuição – Homem: 60 anos de idade e 35 anos de contribuição – 25 anos de efetivo exercício no serviço público – 15 anos na carreira em que se der a aposentadoria – 05 anos no cargo em que se der a aposentadoria – Redutor de idade, para cada ano que exceder os 30/35 de contribuição
2019	Publicação da Emenda Constitucional nº 103/2019	Regra Geral: – Mulher: 62 anos de idade – Homem: 65 anos de idade – 25 anos de contribuição – 10 anos de efetivo exercício no serviço público – 05 anos no cargo em que se der a aposentadoria – Proventos calculados pelo tempo de contribuição Regras de Transição: – Ingresso no serviço público até 12/11/2019 – Mulher: 57 anos de idade e 30 anos de contribuição – Homem: 60 anos de idade e 35 anos de contribuição – 20 anos de efetivo exercício no serviço público – 05 anos no cargo em que se der a aposentadoria – Pedágio de 100% do tempo que faltava para completar os 30/35 anos de contribuição; – Perfazer a pontuação exigida no ano em que se der a aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora conforme a legislação (2020)

Inicialmente, a exigência era completar o tempo de contribuição. No caso, 30 anos para mulheres e 35 anos para os homens (BRASIL, 1990). A primeira reforma da previdência ocorreu em 16 de dezembro de 1998, com a publicação da Emenda Constitucional (EC) nº

20/98, inserindo, além do tempo de contribuição, idade mínima para aposentadoria, cinquenta e cinco anos para a mulher e sessenta anos para o homem, tempo mínimo de dez anos no serviço público e cinco anos no cargo que ocupar (BRASIL, 1998).

Posteriormente, em 31 de dezembro de 2003, foi publicada mais uma reforma com a EC nº 41/2003, que criou regras de transição para os servidores que ingressaram no serviço público antes da publicação da emenda. Uma das grandes mudanças com a EC nº 41/2003 foi a alteração da integralidade dos proventos da aposentadoria. Antes, os servidores aposentavam-se por tempo de contribuição com a última remuneração do cargo efetivo. Porém, com o estabelecimento da emenda, a remuneração passou a ter seu valor calculado com base na média aritmética das 80% maiores remunerações recebidas pelo servidor no período em que estava em atividade, contemplando os servidores que ingressaram no serviço público posterior à data de 31 de dezembro de 2003. Os servidores que ingressaram no serviço público antes de entrar em vigor a EC nº 41/2003 têm a opção de se aposentar por uma das regras de transição (artigos 2º e 6º da EC nº 41/2003 e artigo 3º da EC nº 47/2005), desde que satisfaçam os requisitos exigidos na lei (MADEIRA, 2010).

Recentemente, no Brasil, entrou em vigor em 13 de novembro de 2019 a EC nº 103, que estabelece as novas regras para previdência, deixando mais exigentes ainda os requisitos solicitados para a aposentadoria, principalmente para os servidores público federais. A EC nº 103/2019 elevou a idade mínima da aposentadoria para sessenta e dois anos para a mulher e sessenta e cinco anos para o homem e o tempo de contribuição para quarenta anos, caso o servidor deseje se aposentar com os proventos integrais. Para os servidores que já estão no serviço público antes da publicação da EC nº 103/2019, há a opção de regras de transição (artigos 4º e 20), obedecendo os requisitos exigidos por cada uma, conforme é descrito abaixo:

Art. 4º O servidor público federal que tenha ingressado no serviço público em cargo efetivo até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional poderá aposentar-se voluntariamente quando preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- I - 56 (cinquenta e seis) anos de idade, se mulher, e 61 (sessenta e um) anos de idade, se homem, observado o disposto no § 1º;
- II - 30 (trinta) anos de contribuição, se mulher, e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem;
- III - 20 (vinte) anos de efetivo exercício no serviço público;
- IV - 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria; e
- V - somatório da idade e do tempo de contribuição, incluídas as frações, equivalente a 86 (oitenta e seis) pontos, se mulher, e 96 (noventa e seis) pontos, se homem, observado o disposto nos §§ 2º e 3º [...]

Art. 20. [...] poderá aposentar-se voluntariamente quando preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- I - 57 (cinquenta e sete) anos de idade, se mulher, e 60 (sessenta) anos de idade, se homem;
- II - 30 (trinta) anos de contribuição, se mulher, e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem;
- III - para os servidores públicos, 20 (vinte) anos de efetivo exercício no serviço público e 5 (cinco) anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria;
- IV - período adicional de contribuição correspondente ao tempo que, na data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional, faltaria para atingir o tempo mínimo de contribuição referido no inciso II. (BRASIL 2019)

Assim como os trabalhadores da iniciativa privada, os servidores públicos também desfrutam de conflitos ao tomar a decisão de parar de trabalhar (SILVA, HELAL, 2017; FERNANDES; MARRA; LARA, 2016). Para servidores públicos da esfera estadual, no estado de Pernambuco, o encerramento da carreira era visto como o final da vida, quebra dos laços sociais, sentimento de inutilidade e redução dos rendimentos financeiros, o que leva a grande parte dos servidores a prolongar a decisão da aposentadoria (SILVA, HELAL, 2017).

Esse contexto é ratificado e ampliado no estudo de Amorim *et al.* (2018). As autoras entrevistaram servidores de uma universidade que poderiam se aposentar, mas continuavam trabalhando. Eles elencam como motivos principais de protelar a aposentadoria o fato de gostarem e se identificarem com o trabalho que executam, bem como o aspecto financeiro, visto que recebem um incentivo pecuniário, denominado abono de permanência, para continuarem em atividade. O abono de permanência é um benefício de caráter opcional para o servidor que tenha completado as exigências para a aposentadoria voluntária, mas queira continuar em atividade. Está previsto no artigo 2º, § 5º da EC nº 41/2003 (BRASIL, 2003).

Para Fernandes, Marra e Lara (2016), os servidores públicos assumem diversas identidades ao longo de sua trajetória, baseados em suas escolhas e histórias vivenciadas ao longo do tempo. Os autores explanam que essas identidades influenciam o modo de os indivíduos encararem o momento da aposentadoria, uma vez que o trabalho está fortemente atrelado à vida do servidor, às amizades construídas e às realizações pessoais, revelando um sentimento de gratidão com a instituição. Diante disso, alguns entrevistados evidenciaram o medo de se tornarem aposentados enquanto outros, diferentemente, já possuem planos para novas realizações com o tempo mais livre. (FERNANDES; MARRA; LARA, 2016).

Uma boa saúde e o equilíbrio financeiro podem ser considerados como pontos-chave nesta visão positiva acerca da aposentadoria, além de uma boa relação com família e amigos, que podem atenuar o impacto dessa transição na vida do indivíduo (ZANELLI, 2012). E, assim,

favorecer ao aposentado possuir outras ocupações como viajar, cuidar de entes da família e se envolver em atividades voluntárias (MARRA *et al.*, 2013).

As primeiras ações envolvendo o trabalho voluntário na sociedade configuram-se sob o aspecto de atividades envolvendo organizações religiosas direcionadas para caridade (RIBEIRO; PINHEIRO; SAMPAIO, 2018). No Brasil, não foi diferente, tendo ocorrido em meados do século XVI. Um dos fatos que marcaram o início de ações voluntárias foi a fundação da Santa Casa de Misericórdia (SESC, 2007). Nos dias atuais, conforme Souza e Lautert (2008), é uma prática que vem crescendo no mundo, principalmente pela promoção e incentivo das Organizações das Nações Unidas (ONU).

Com a visão além da caridade, Sapiro e Matiello (2016, p. 2) elucidam que o “voluntário da atualidade não se limita a socorrer os mais necessitados, mas busca promoção de mudanças e transformação social, transcende interesses individuais e se coloca no campo da cidadania”, revelando um sentimento de empatia sobre o outro. Essa nova visão para o trabalho voluntário adquiriu força nos anos 90 do século XX, com o engajamento do cidadão movido pelas causas sociais (SESC, 2007).

Ademais, o voluntariado remete a uma preferência, uma opção, pois, de acordo com Assis (2017), o termo advém da palavra latina *voluntarius*, que surgiu a partir da palavra *voluntas* ou *voluntates* que significa a capacidade de escolha ou de decisão. Diante deste contexto, o ato de trabalhar voluntariamente implica em deixar de lado o ganho próprio em prol da melhoria e do desenvolvimento do outro, excluindo a obrigação de um trabalho remunerado (SOUZA; MEDEIROS, 2012).

Diversos motivos podem levar o indivíduo a praticar ações voluntárias. Numa pesquisa com uma organização brasileira do Terceiro Setor, os participantes revelaram que os principais motivos que os levavam a trabalhar como voluntários são o aprendizado adquirido e o altruísmo, aliados ao sentimento de se sentirem úteis ao próximo (DUARTE; CAVALCANTI; MARQUES, 2017).

Para Souza e Lautert (2008), as atividades voluntárias praticadas por idosos funcionam como mecanismos para melhorar a saúde e a qualidade de vida, sendo importantes para manterem este grupo ocupado. Sem contar que as atividades voluntárias reforçam o sentimento de utilidade social. Os autores explanam que estudos realizados com idosos na China apontam que os participantes de trabalhos voluntários apresentaram uma boa condição física e mental. Já os idosos voluntários pesquisados em Israel apresentaram as mesmas doenças físicas que os não voluntários possuem, contudo, a saúde mental dos voluntários se mostrou melhor.

No Brasil, o serviço voluntário foi efetivado formalmente através da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que estabelece:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, 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. Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

Art. 2º O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

Art. 3º O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias. (BRASIL, 1998)

Recentemente, o governo federal instituiu o Decreto nº 9.906, publicado em 9 de julho de 2019, que dispõe sobre o Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado e o Prêmio Nacional de Incentivo ao Voluntariado. Entre as finalidades do decreto está “incentivar o engajamento social e a participação cidadã em ações transformadoras da sociedade”. O decreto também estimula a participação de servidores públicos em ações voluntárias através do conselho do programa nacional de incentivo ao voluntariado (BRASIL, 2019).

Ribeiro, Pinheiro e Sampaio (2018) destacam que as ações voluntárias dentro das universidades devem abranger tanto os estudantes quanto os servidores públicos, pois o estudo que realizaram numa universidade pernambucana retratou que os servidores participantes dos serviços voluntários afirmaram que a instituição não incentiva a participação deles nessas ações. Neves (2006) reitera que um programa de voluntariado dentro da universidade deve estar atrelado aos seus objetivos, missão e valores, de modo a reafirmar a preocupação da organização como parte integrante para o desenvolvimento do país, contudo não deve substituir as políticas públicas que têm por finalidade a melhoria do bem-estar do cidadão.

Diante das considerações feitas, o trabalho voluntário merece destaque nas organizações, principalmente nos órgãos públicos, uma vez que o objetivo do serviço público é o atendimento da sociedade. Os estudos com servidores ainda são escassos, mas espera-se que, com o Decreto nº 9.906/2019, as gestões das organizações públicas atuais sejam induzidas a despertarem mais fortemente o sentimento de ampliação desta iniciativa.

3 Procedimentos Metodológicos

Este capítulo apresenta o percurso metodológico utilizado a fim de atingir o objetivo de compreender quais os sentidos atribuídos ao trabalho pelos docentes aposentados que permaneceram com atividades na UFPE. É composto pelas seguintes seções, nesta ordem: caracterização do estudo, história de vida, *lôcus* da pesquisa, sujeitos da pesquisa, coleta de dados, análise dos dados, definições constitutivas e operacionais das categorias e quadro resumo da pesquisa.

3.1 Caracterização do estudo

Este estudo retratou uma pesquisa qualitativa que, de acordo com Merriam e Tisdell (2016), preocupa-se em compreender como os indivíduos constroem seu mundo, sua interpretação e significados atribuídos às experiências vivenciadas. A pesquisa qualitativa é classificada por Creswell (2007) como aquela que ocorre em cenários onde se passam os fatos e comportamento humano, na busca dos significados individuais e interpretações da complexidade do evento; enfatizando a profundidade e os detalhes acerca do estudo, sem necessitar de grandes generalizações.

A pesquisa baseou-se na perspectiva filosófica do construtivismo social, que tem seu enfoque no entendimento e nos significados atribuídos pelas pessoas a respeito do mundo em que vivem e trabalham. Esses significados são associados ao contexto social e histórico, de modo a verificar as interações dos indivíduos nesses contextos. Nessa perspectiva, o objetivo do pesquisador é interpretar os significados que as pessoas possuem em relação ao mundo em que estão inseridas (CRESWELL, 2007).

O foco deste estudo qualitativo foi no processo, significado e compreensão e, por ser qualitativo, torna o pesquisado como o principal instrumento de coleta de dados, com o cuidado de acompanhar os vieses que vêm a surgir durante a pesquisa. É um processo indutivo, por buscar construir conceitos, hipóteses ou teorias a partir da coleta de dados. O fruto da pesquisa qualitativa é altamente descritivo (MERRIAM; TISDELL, 2016).

Esta pesquisa pode ser classificada como exploratória e descritiva. Exploratória por ter almejado que o problema torne-se mais explícito, com bastante flexibilidade no seu

planejamento e admitindo o contato com relatos de indivíduos que passaram por experiências relacionadas ao problema. Descritiva porque descreve características de determinados grupos como também níveis de entendimento de opiniões, crenças, valores e atitudes (GIL, 2002).

Como este estudo busca compreender os sentidos atribuídos ao trabalho pelos docentes que já estavam aposentados e continuam trabalhando na UFPE, revelou-se como método apropriado a estratégia de histórias de vida, detalhada na seção seguinte.

3.2 Histórias de vida

Contar história é algo universal e relativamente simples na comunicação humana. Qualquer grupo ou comunidade conta histórias com palavras e sentidos específicos, em virtude das suas experiências e, por diversas vezes, fazem com que acontecimentos e sentimentos tornem-se mais familiares (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2015).

A origem do uso de história de vida como método científico para pesquisa remonta à década de 1920, na Escola de Chicago, onde sociólogos decidiram realizar um estudo com jovens de bairros em situação de grande pobreza, sobre a prática de cometer crimes. Cidadãos idosos imigrantes da Polônia fizeram parte de outro grupo estudado, com o objetivo de conhecer a vida da comunidade e o que os motivou a irem morar em Chicago (THOMPSON, 1992). Entretanto, apenas na década de 1980 o método passou a ser utilizado na área de ciências sociais, mas ainda de forma discreta. Apenas na primeira década do século XXI, as histórias de vida passaram a ter uma maior relevância de uso nos estudos organizacionais, o seu uso é mais privilegiado pela área de Educação (CLOSS; ANTONELLO, 2012).

Bogdan e Biklen (1994, p. 93) conceituam as histórias de vida como:

[...] uma tentativa de reconstruir a carreira dos indivíduos, enfatizando o papel das organizações, acontecimentos marcantes e outras pessoas com influências significativas comprovadas na moldagem das definições de si próprio e das suas perspectivas de vida.

Closs e Antonello (2012) definem com objetividade que as histórias de vida são memórias escritas do sujeito, provocados por conversas e entrevistas. Assim, Silva *et al.* (2007) descrevem que os métodos de investigação biográficos compreendem as histórias de vida, a biografia, a autobiografia e história oral e que não há um consenso entre autores quanto as

características dos métodos. Contudo, os mesmos possuem particularidades que foram consolidadas a seguir, a fim de melhor justificar as escolhas, como mostra o Quadro 4 (3):

Quadro 4 (3) – Características dos métodos biográficos

Método	Principais Características
Histórias de Vida	• Preocupação com o vínculo entre pesquisador e pesquisado; • Produção de sentido tanto para o pesquisador quanto para o sujeito; • História contada da maneira própria do sujeito; • Ponte entre o individual e o social;
Biografia	• Diversas fontes são utilizadas com a finalidade de entender a história e o percurso de vida de uma pessoa; • Uso de diversos documentos pessoais, depoimentos, entre outros recursos, para captar a profundidade da história do sujeito • A pesquisa pode ser enviesada;
Autobiografia	• Discurso direcionado ao leitor, levando muitas vezes uma não-reflexão sobre o vivido; • Preocupação com a sequência temporal na rememoração das experiências pessoais e sua articulação num contexto histórico; • O uso da descrição para revelar os momentos de sua história;
História Oral	• Elaboração de um projeto; • Definição de um grupo de pessoas a serem entrevistadas; • Planejamento da condução das gravações; • Transcrição e conferência do depoimento; • Autorização para o uso da história; • Publicação dos resultados, sempre que possível;

Fonte: elaborado pela autora de acordo com Silva *et al.* (2007)

Apesar de os métodos citados anteriormente no Quadro 4 (3) possuírem como semelhança o foco em uma história, seja de uma pessoa ou um grupo, a grande singularidade da história de vida é o laço que surge entre o sujeito e o pesquisador (SILVA *et al.*, 2007).

As histórias de vida apresentam uma grande complexidade, ao passo que permitem o conhecimento intrínseco de uma realidade, trazendo assim uma possibilidade de compreensão da vivência social do indivíduo e de como ele constrói seu mundo. Contextos como mobilidade social, sociabilidades, resistências, poder, trabalho e trajetórias profissionais revelam-se muito férteis quando estudados através das histórias de vida. Isto ocorre pela facilidade com que se mostram para a observação das vivências sociais das pessoas, além de prover hipóteses para explicações mais generalizadas (BARROS; LOPES, 2014).

Cada vez que o sujeito recorda e narra momentos do seu passado, ele pode ter uma interpretação diferente da experiência que vivenciou, levando em consideração as novas experiências que adquiriu ao longo do tempo, criando novos sentidos para sua história (ROSENTHAL, 2014; SILVA *et al.*, 2007). Então a narrativa possibilita que o narrador faça a opção do quê e de como prefere verbalizar sua história, embora o tema abordado seja fruto da

escolha do pesquisador. Assim, o método de histórias de vida envolve uma relação entre o entrevistador e o entrevistado, o sentido, a interpretação que o indivíduo irá atribuir à sua história e o fato que cria uma conexão entre o individual e o social (SILVA *et al.*, 2007).

Numa perspectiva mais ampliada, Jovchelovitch e Bauer (2015) detalham que as histórias de vida podem revelar, através das narrativas que são concebidas, como o sujeito entende os momentos que vivenciou, ou seja, a visão de mundo individual e subjetiva, sem poder ser julgada como verdadeira ou falsa. Sendo assim, a história verbalizada por um indivíduo retrata o seu modo particular de compreender e dar sentido às experiências que surgiram ao longo da sua trajetória.

Como dito anteriormente, as histórias de vida envolvem tanto a dimensão individual como a coletiva, pois a memória exposta está fortemente relacionada com o contexto social em que o sujeito estava inserido (SILVA *et al.*, 2007). Dessa forma, as histórias de vida irão apresentar mais do que uma experiência pessoal:

Dito de outra forma, as histórias individuais nos mostram, efetivamente, uma cultura, um meio social, um esquema de valores e de ideologias, pois como membro de uma coletividade – família, organização, classe social – o sujeito encontra-se, constantemente, em interação com estas. Ele faz parte de uma história coletiva; é, por assim dizer, cercado por histórias que lhes são contadas desde a infância, das mais diferentes formas e por diferentes pessoas, e vai sendo formado por essas narrativas (BARROS; LOPES, 2014, p. 49-50)

As autoras complementam que os relatos de vida podem deixar transparecer pequenos fatos que, a princípio, parecem ser irrelevantes, mas que valorizam o estudo e muitas vezes acrescentam conteúdo numa história que já era conhecida antes.

Outra justificativa para o uso das histórias de vida nesse estudo deve-se ao foco ser em docentes aposentados que continuam trabalhando pois, conforme Thompson (1992), os sujeitos mais velhos quando se encontram na transição de profissionais ativos para inativos possuem o hábito de revisar sua vida com disposição, sem ter vergonha ou temor de alguma lembrança que possa desviar o sentido da narrativa. Assim, os próximos itens apresentam o *lócus* da pesquisa e a escolha dos participantes.

3.3 *Lócus* da pesquisa

A Universidade Federal de Pernambuco surgiu em 1946 sob a titulação de Universidade do Recife e era constituída pela Faculdade de Direito, a Escola de Engenharia de Pernambuco, a Faculdade de Medicina de Recife, além das escolas anexas de Odontologia e Farmácia, a Escola de Belas Artes de Pernambuco e a Faculdade de Filosofia do Recife. Em 1965, passou a ser do grupo de instituições federais, recebendo a denominação de Universidade Federal de Pernambuco.

Com base no site oficial da Universidade Federal de Pernambuco, a mesma é uma das melhores universidades do Norte-Nordeste e uma das melhores do Brasil, conforme avaliação do Ministério da Educação (MEC) e do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação.

De acordo com dados obtidos junto à PROGEPE, no primeiro semestre de 2019, a UFPE agrupa 40.383 discentes, 3.843 servidores técnico-administrativos e 2.532 professores, distribuídos em três campi: Recife, Vitória de Santo Antão e Caruaru. A administração da UFPE é exercida pela Reitoria que coordena, planeja e supervisiona as atividades da instituição e pelo Conselho Universitário, que coordena o orçamento, convênios, questões administrativas em geral e gerencia toda a vida acadêmica da instituição, além de toda uma estrutura de órgãos colegiados acadêmicos e unidades suplementares.

Com relação ao ensino, a UFPE possui 109 cursos de graduação na modalidade presencial e 05 na modalidade à distância. Já para os programas de pós-graduação *stricto-sensu*, conforme dados obtidos com a Pró-Reitoria para Assuntos de Pesquisa e Pós-graduação (PROPESQ), a UFPE conta com 95 programas entre os *Campus* Recife, Vitória e Caruaru. Os programas estão alocados nos dozes Centros Acadêmicos da universidade, e somam o total de 149 cursos entre mestrado e doutorado, nas modalidades acadêmico e profissional, conforme pode ser observado no Quadro 5 (3) a seguir:

Quadro 5 (3) – Quantitativo de cursos da Pós-graduação *stricto-sensu* na UFPE

	Centro Acadêmico	Total de cursos (mestrados e doutorados)
Campus Recife	Artes e Comunicação	10
	Biociências	13
	Ciências Exatas e da Natureza	05
	Ciências Jurídicas	01
	Ciências da Saúde	14
	Ciências Sociais Aplicadas	10
	Educação	03
	Filosofia e Ciências Humanas	15
	Informática	02
	Tecnologia e Geociências	12

Campus Caruaru	Agreste	08
Campus Vitória	Vitória	02

Fonte: adaptado da PROPESQ (2020)

Nos programas de pós-graduação, distribuídos nos Centros Acadêmicos, atuam um total de 1554 docentes, dos quais um grupo de 113 encontram-se na situação de aposentados formalmente, e é nesse grupo que esta pesquisa concentrou-se, como delineou o próximo item dessa metodologia.

3.4 Sujeitos da pesquisa

O modo de selecionar o grupo de sujeitos para esta pesquisa foi intencional pois, de acordo com Merriam e Tisdell (2016), baseia-se no fato de que o pesquisador seleciona com o intuito de extrair o máximo de informações possíveis acerca do fenômeno. As autoras ratificam essa proposição citando Patton (2015), que afirma que a seleção intencional de participantes oferta a possibilidade de se aprofundar em casos ricos de informações, que irão possibilitar maior conhecimento para o propósito da pesquisa.

A Universidade Federal de Pernambuco possui o quantitativo de 1429 docentes aposentados, conforme dados da PROGEPE do primeiro semestre de 2020. Desse total de docentes aposentados, 113 ainda permanecem com atividades em pós-graduações *stricto-sensu*, de acordo com relatório fornecido pela PROPESQ, que estão distribuídos nos Centros Acadêmicos, conforme vejamos no Quadro 6 (3) a seguir:

Quadro 6 (3) – Docentes aposentados em atividade por Centro Acadêmico

Centro Acadêmico	Quantidade de docentes
Artes e Comunicação	16
Biociências	10
Ciências Exatas e da Natureza	08
Ciências da Saúde	17
Ciências Sociais Aplicadas	09
Educação	07
Filosofia e Ciências Humanas	20
Informática	07

Tecnologia e Geociências	19
--------------------------	----

Fonte: adaptado da PROPESQ (2020)

Diante disso e do fato de almejar uma compreensão com maior profundidade do fenômeno, fez-se a opção de selecionar os docentes que, além de estarem aposentados e trabalhando na UFPE, vivenciassem o fenômeno de forma intensa, por se dedicarem a trabalhar na universidade, sem ter uma contrapartida financeira (configurando-se como trabalho voluntário), motivados em continuar contribuindo com sua dedicação e experiência. Os informantes-chave são utilizados em pesquisas qualitativas, visto que são indivíduos que possuem um conhecimento vasto e acentuado, que ajudam a fornecer uma riqueza de detalhes do que está sendo estudado pelo pesquisador. Além disso, são pessoas que apresentam um grande *know-how* devido à vivência no contexto em que estão inseridos (SCHENSUL, 2004).

Com relação ao número de participantes da entrevista, utilizou-se como preceito a saturação empírica dos dados, que se referem ao momento, após o início da coleta e depois de uma determinada quantidade de entrevistados, não ocorre a manifestação de novas informações que venham contribuir para o estudo (ALVES-MAZZOTTI; GEWANDSZNAJDER, 1998). Desta forma, o grupo de entrevistados compreendeu 11 docentes que se configuraram como informantes-chaves para a pesquisa, cujo perfil está descrito no Quadro 7 (3):

Quadro 7 (3) – Perfil dos participantes da pesquisa

Participante	Sexo	Idade	Tempo em que está com atividades de docente na UFPE	Tempo em que está aposentado (a)	Centro Acadêmico em que o programa está inserido
D 01	M	67	43 anos	03 anos	Informática
D 02	F	70	41 anos	01 ano	Ciências Médicas
D 03	F	71	42 anos	01 ano	Ciências Médicas
D 04	F	62	25 anos	03 anos	Educação
D 05	F	55	25 anos	01 ano	Educação
D 06	M	67	23 anos	01 ano	Tecnologia e Geociências
D 07	F	67	39 anos	09 anos	Ciências Sociais Aplicadas
D 08	F	70	33 anos	01 ano	Artes e Comunicação
D 09	F	71	15 anos	02 anos	Filosofia e Ciências Humanas
D 10	F	82	52 anos	17 anos	Filosofia e Ciências Humanas
D 11	M	66	41 anos	06 anos	Ciências Exatas e da Natureza

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

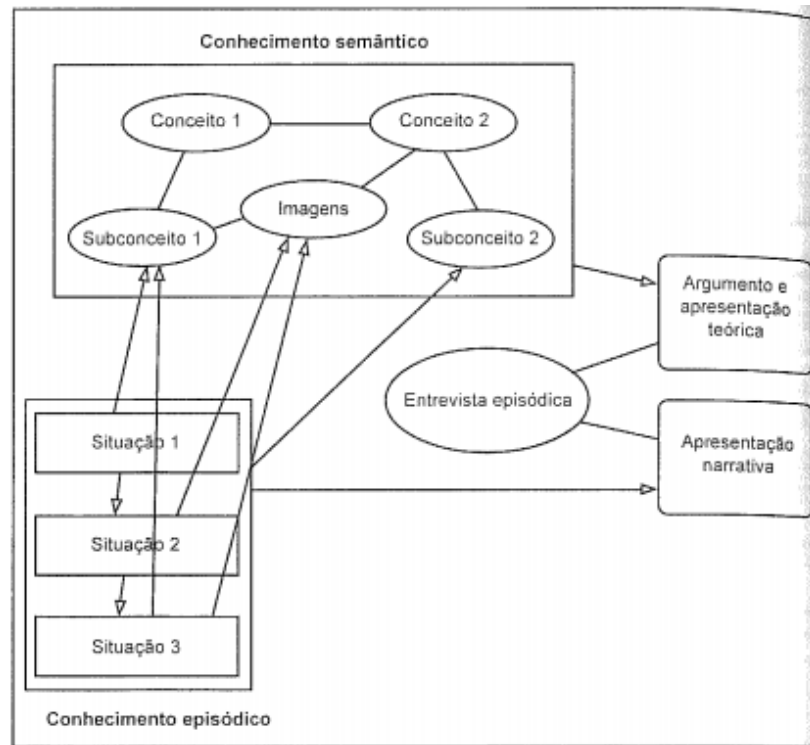
Com o intuito de obedecer aos aspectos éticos da pesquisa, a identidade dos docentes foi preservada, usando a letra D e um número para denominá-los. Ainda houve o cuidado de omitir nomes de pessoas, de cursos, de disciplinas e quaisquer outras informações que pudessem identificar os docentes.

O Quadro 7 (3) apresenta que, dos 11 participantes que foram entrevistados, oito são mulheres e três são homens. Quase todos possuem mais de 60 anos de idade, sendo a participante mais jovem com 55 anos e a mais idosa com 82 anos. A maioria dos entrevistados está atuando como docente na universidade há mais de 30 anos. Possuir mais de trinta anos de experiência na docência torna os relatos extremamente valiosos, enriquecendo os resultados da pesquisa. Desse modo, no próximo item descreve-se como ocorreu a coleta dos relatos dos professores entrevistados.

3.5 Coleta de dados

Para a coleta de dados, foi utilizada como instrumento a entrevista episódica, que está centrada em narrativas mais reduzidas, com o foco em situações e episódios vivenciados pelo sujeito (FLICK, 2015). Contudo, não se trata apenas de uma “história reduzida”, mas, sim, da relação entre as experiências concretas do indivíduo, chamadas de conhecimento episódico, com os prognósticos e associações que são absorvidos e generalizados das experiências do mesmo. Esse processo é denominado conhecimento semântico (FLICK, 2004), conforme demonstrado pela Figura 1 (3) a seguir.

Figura 1 (3) – Apresentação da Entrevista Episódica



Fonte: Flick (2004)

A entrevista episódica possui uma perspectiva construtivista, pois envolve a construção social da realidade e os eventos narrados pelos indivíduos. Por isso, para ser bem sucedida, deverá envolver as narrativas de eventos reais com perguntas abrangentes e respostas com grande amplitude, cujos eventos revelem que o entrevistado efetivamente vivenciou a experiência. Possibilitando que o sujeito escolha os episódios e as circunstâncias que deseja relatar, bem como a forma que irá fazer (FLICK, 2004; 2015). Assim, a escolha pela entrevista episódica deu-se porque ela tende a privilegiar as situações e episódios que estejam fortemente ligados à indagação do estudo (FLICK 2004). No caso, o Sentido do Trabalho à luz da teoria da Psicodinâmica do Trabalho para os docentes aposentados em atividade.

Então, para este estudo, foi elaborado o Protocolo de Entrevista Episódica (APENDICE A), que contemplou como questão inicial a relação da aposentadoria formal com o trabalho do entrevistado e as demais questões foram específicas ao conceito do Sentido do Trabalho e das categorias teóricas da Psicodinâmica do Trabalho.

Em virtude do contexto pandêmico desde meados do mês de março de 2020, causado pela disseminação da doença conhecida como Covid-19, e com o intuito de manter o distanciamento social, a fim de preservar a integridade da pesquisadora e dos participantes, as entrevistas foram realizadas virtualmente, por videoconferência, através da plataforma de

reuniões *Google Meet*. O primeiro contato foi através de e-mail, onde foi feita a apresentação da pesquisa e o respectivo objetivo de forma breve, além do convite para a participação do docente. Após a aceitação do sujeito, foi enviado um segundo e-mail com as instruções de como ocorreria a entrevista, o agendamento do dia e horário do encontro, juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TLCE (APÊNDICE C), para que o entrevistado conheça a pesquisa e seus preceitos éticos. Na data marcada, foi enviado um terceiro e-mail para o participante com o *link* da sala de reunião virtual do *Google Meet* onde iria acontecer a entrevista.

A narração dos episódios foi vídeo-gravada, através da própria plataforma do *Google Meet*, com permissão dos participantes, para que posteriormente pudessem ser transcritas. Durante a gravação, também foram realizadas pequenas anotações pela pesquisadora, relacionadas a atitudes e comportamentos dos entrevistados para que, no momento das transcrições, venham contribuir para um melhor detalhamento e profundidade dos relatos.

A princípio, foi realizada uma entrevista episódica por participante. Porém, ao realizar as transcrições e fazer a primeira análise, surgiu a necessidade de fazer uma segunda entrevista, com todos os sujeitos, com poucas perguntas e mais direcionada (APÊNDICE B), tendo como objetivo trazer uma maior densidade e esclarecimento para alguns pontos dos relatos da primeira entrevista. Na segunda entrevista, alguns participantes optaram responder por e-mail. Não necessariamente todas as perguntas da segunda entrevista foram questionadas a cada um dos participantes.

As duas rodadas de entrevistas ocorreram nos meses de junho a agosto de 2020. Não houve uma padronização com relação ao tempo gasto pelos participantes durante a entrevista. A primeira rodada de entrevistas durou de 40 a 90 minutos e a segunda foram de 15 a 30 minutos, perfazendo um total de 14 horas e 24 minutos de vídeo-gravação. As transcrições das narrações renderam um total de 118 páginas. Durante a entrevista, no momento em que o entrevistado narrava os momentos, episódios e circunstâncias associados à pergunta, procurou-se evitar qualquer interferência nos relatos como também houve a intenção de deixar os entrevistados confortáveis e à vontade para expor os seus pensamentos.

3.6 Análise dos dados

A análise de dados tem como finalidade organizar, estruturar e compreender o que foi adquirido com a coleta de dados, de modo a possibilitar que o pesquisador seja capaz de expor os resultados encontrados com o estudo (BOGDAN; BIKLEN, 1994). A análise de dados deste estudo ocorreu em paralelo com a coleta de dados, como recomendado por Merriam e Tisdell (2016). Portanto, à medida em que as entrevistas foram ocorrendo, a transcrição era realizada juntamente com uma primeira análise dos relatos obtidos.

Diante disso, optou-se pelo procedimento de análise de conteúdo, que Bardin (2011, p. 48) define como:

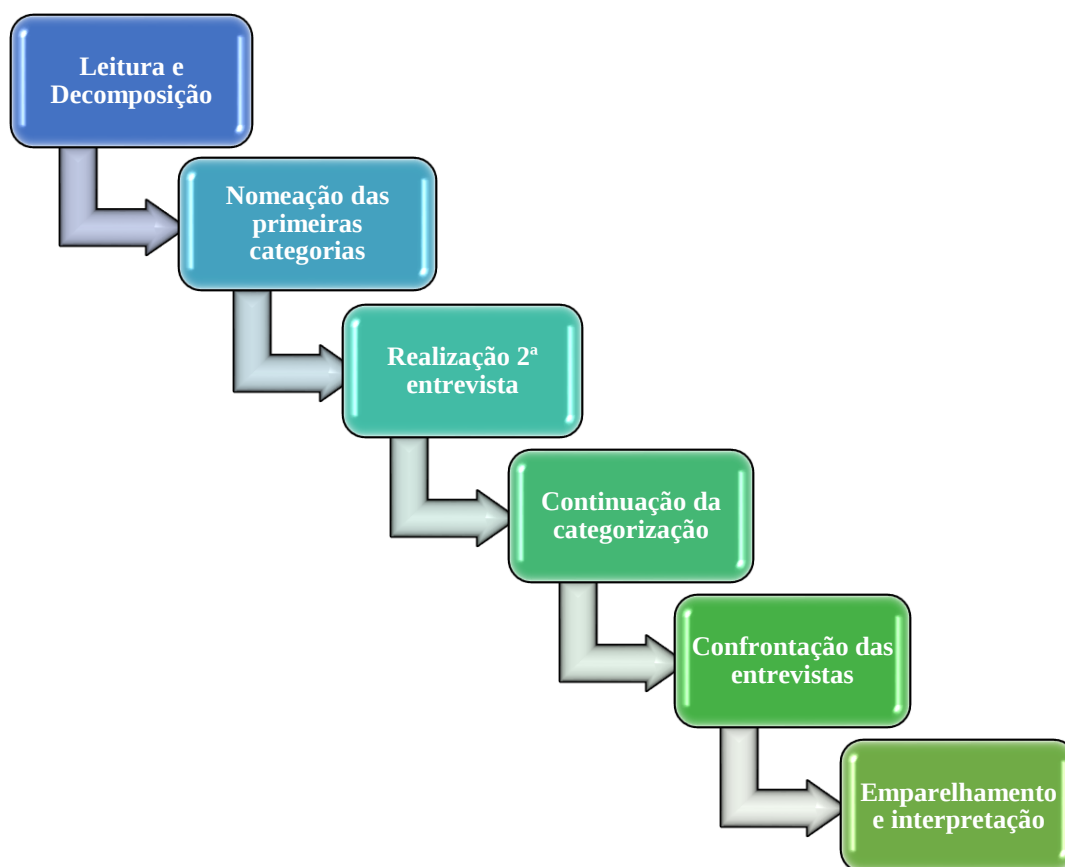
Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Associado a isto, a análise de conteúdo oferece a possibilidade de se conhecer o que está por trás dos conteúdos manifestados, chegando além da superficialidade do que está sendo apresentado (GOMES, 2015).

Bardin (2011) detalha que a análise de conteúdo possui diversas técnicas para se analisar os dados coletados na pesquisa, como a análise de avaliação, análise de expressão e a análise temática, que foi selecionada para esta pesquisa. Assim, a análise temática “consiste em descobrir os ‘núcleos de sentidos’ que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição, podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido” (BARDIN, 2011, p. 135) e possui uma composição de diversas relações, podendo ser representado por uma única palavra, uma frase ou um resumo (GOMES, 2015).

Para realizar a análise de conteúdo temática, foram seguidos os procedimentos descritos por Gomes (2015) como categorização, inferência, descrição e interpretação. Assim, a Figura 2 (3) retrata as etapas que foram seguidas para efetuar a análise das entrevistas.

Figura 2 (3) – Etapas realizadas na Análise de Conteúdo Temática



Fonte: Elaborado pela autora com base em Gomes (2015)

Então, após a transcrição das entrevistas, acrescidas das anotações realizadas durante a narração dos participantes, foi realizada uma leitura de cada narrativa individual, e fazendo uma decomposição em diversas partes. Em seguida, para as partes decompostas foram atribuídas palavras ou expressões, originando assim as primeiras categorias. Neste ponto, foi identificado que era necessário a realização de uma segunda entrevista com os entrevistados, para aprofundar e esclarecer alguns trechos dos relatos. Após a realização, transcrição e decomposição da segunda entrevista, o processo de categorização continuou separadamente e, posteriormente, as categorias de cada entrevista foram confrontadas com todas as demais, buscando agrupá-las de acordo com as semelhanças e trechos que se revelaram mais expressivos para os docentes. Para auxiliar no processo da categorização e com a finalidade de associar os depoimentos com os construtos teóricos e objetivos da pesquisa, foi elaborada uma planilha de categorização (APENDICE D), contendo, além dos objetivos e categorias, as definições operacionais, perguntas e as respostas dos sujeitos participantes.

A partir deste ponto, o processo de categorização envolveu leituras e releituras das categorias até o momento de estabelecer as categorias finais. Por fim, as categorias finais encontradas foram emparelhadas e interpretadas junto às Definições Constitutivas e Operacionais, com base no modelo teórico do Sentido do Trabalho e da Psicodinâmica do Trabalho. A definição das categorias foi discorrida com mais detalhes na próxima seção.

3.7 Definições Constitutivas e Operacionais das categorias

Para estruturar a análise das narrativas desta pesquisa, fez-se necessário a descrição de termos relevantes, denominados de constitutivos e operacionais. A Definição Constitutiva (DC) toma como base as lentes teóricas apresentadas neste estudo, configurando-se como um termo teórico. Já a Definição Operacional (DO) apresenta como o conceito foi medido ou distinguido na prática (VIEIRA; ZOUAIN, 2005). Na elaboração da DO das categorias, levou-se em consideração o objetivo da pesquisa e os elementos que envolvem o contexto do trabalho dos docentes aposentados, conforme é descrito no Quadro 8 (3) a seguir:

Quadro 8 (3) – Definições Constitutivas e Operacionais

Categoria	DC	DO
Sentido do Trabalho	É construído pelo indivíduo com fundamento no conhecimento conquistado com as interações sociais ao longo da sua vida, compreendendo a dimensão pessoal e coletiva (TOLFO; PICCININI, 2007).	Como o professor descreve a representatividade do trabalho em sua vida, principalmente após a aposentadoria.
Organização do Contexto do Trabalho	Formado pelos fatores organizacionais (divisão do trabalho, da hierarquia, cadeias de comando, metas, objetivos, avaliação), físicos (infraestrutura, limpeza e segurança) e de relações sociais, que influenciam tanto no prazer quanto no sofrimento do trabalho e podem originar patologias físicas ou mentais (DEJOURS, 1992; MENDES; FERREIRA, 2008).	Como os aspectos organizacionais (divisão do trabalho, da hierarquia, cadeias de comando, metas, objetivos, avaliação), físicos (infraestrutura, limpeza e segurança) e relacionais do trabalho na instituição interferem na dinâmica prazer-sofrimento.

Vivência de Prazer	Evento vivenciado pelo sujeito quando: a) consegue lidar com o confronto entre as suas habilidades e o trabalho real; b) quando mobiliza sua inteligência para concluir suas tarefas; c) conquistar o reconhecimento pelo esforço utilizado para o trabalho (DEJOURS; GERNET, 2012)	Compreende-se como os elementos e as situações relacionadas com o docente: saber lidar com seu trabalho real, a mobilizar sua inteligência para concluir suas tarefas e conquistam o reconhecimento do seu esforço, conduzindo assim à vivência do prazer no contexto do trabalho.
Vivência de Sofrimento	Condição intermediária entre o sujeito estar sadio ou enfermo Debout (2014) e se configura como doloroso para o sujeito, mas pode se transformar numa experiência positiva (SZNELWAR, 2015).	Compreende-se como as situações vivenciadas de sofrimento no contexto do trabalho, tendo a ver com dor não só física, mas emocional também.
Estratégias de Defesa¹	Constituem-se com os mecanismos usados pelos trabalhadores para diminuir os riscos ao sofrimento e manter o equilíbrio mental. As estratégias podem ser concebidas individualmente, inerente às expectativas e adversidades de cada indivíduo, levando em consideração o seu aspecto subjetivo (DEJOURS, 1992; 1994; 2007), tais como repressão do pensamento intersubjetivo, negação, isolamento, racionalização, hiperatividade, aceleração do ritmo de trabalho, limitação da capacidade de pensar na tarefa (DEJOURS, 2007; HELOANI; LANCMAN, 2004; SELIGMANN-SILVA, 1994).	Refere-se às ações realizadas individualmente por cada docente, de modo consciente e inconsciente, que objetivam minimizar dificuldades e vivências de sofrimento no contexto laboral, podendo ser classificadas em repressão do pensamento compartilhado, negação, isolamento, racionalização, hiperatividade, aceleração do ritmo de trabalho, limitação do pensamento crítico do trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Uma vez apresentados os constructos de análise utilizados nesta pesquisa e com intuito de deixar claro o alcance dos objetivos, a seção seguinte se detém ao resumo da pesquisa.

3.8 Quadro resumo da pesquisa

¹ As estratégias de defesa podem ser tanto individuais e coletivas (DEJOURS, 1992; 1994, 2007), entretanto para este estudo as estratégias de defesa individuais se mostraram mais relevantes, sendo assim priorizadas nas categorias de análise.

Diante do exposto nas seções anteriores dos procedimentos metodológicos, a seguir apresentamos o quadro resumo da pesquisa, detalhando como foram alcançados os objetivos específicos do estudo.

Quadro 9 (3) – Quadro resumo das etapas da pesquisa

Objetivo Geral: Compreender os sentidos atribuídos ao trabalho pelos docentes que se aposentaram e permanecem exercendo atividades na Universidade Federal de Pernambuco, sob a luz da Psicodinâmica do Trabalho.			
Objetivos específicos	Técnicas de coleta	Fonte de dados	Técnica de análise
a) Identificar os docentes aposentados e que estão na modalidade de professor voluntário;	- Pesquisa Documental	- Relatórios da Pró-Reitoria de Pesquisa e Extensão e da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.	Análise de Conteúdo
b) Conhecer as histórias de vida profissional dos docentes aposentados que continuaram trabalhando na universidade como professor voluntário, com o foco no sentido do trabalho dados por eles;	- Entrevista Episódica	- Docentes que se dispuserem a participar da pesquisa e que cumpram os requisitos descritos no item Sujeitos da pesquisa.	Análise de Conteúdo
c) Identificar e analisar, através das histórias de vida profissional, os sentidos atribuídos ao trabalho pelos docentes aposentados;	- Entrevista Episódica	- Episódios e experiências de vida narradas pelos docentes participantes da pesquisa;	Análise de Conteúdo Temática
d) Compreender as dimensões da Psicodinâmica do Trabalho nos sentidos que são atribuídos ao trabalho pelos docentes aposentados e em exercício.	- Entrevista Episódica - Emparelhamento ao modelo teórico utilizado	- Episódios e experiências de vida narradas pelos docentes participantes da pesquisa; - Constructos do modelo teórico	Análise de Conteúdo Temática

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Desta forma, após apresentado o caminho metodológico percorrido nesta pesquisa, o próximo capítulo se deteve a análise e os resultados encontrados com os relatos dos docentes.

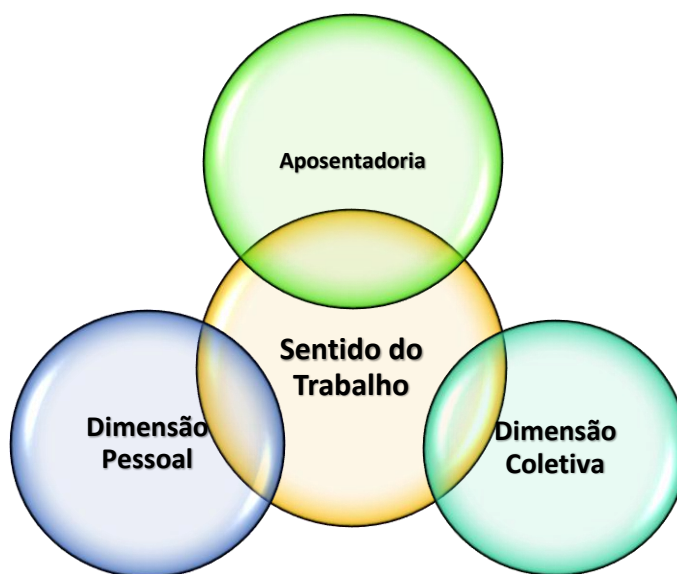
4 Análise e resultados

Neste capítulo serão discutidos os resultados encontrados com as narrativas dos docentes que participaram das entrevistas, assim como suas relativas análises, através do método e técnica que foram detalhados no capítulo anterior, com o propósito de atender os objetivos desta pesquisa. Para uma melhor apresentação dos resultados e, em virtude da análise de conteúdo temática, o capítulo foi dividido em dois subcapítulos: Sentidos do Trabalho e Sentido do Trabalho na Psicodinâmica do Trabalho.

4.1 Sentidos do trabalho

Como foi dito no capítulo da Fundamentação Teórica, há diversas abordagens para o estudo do sentido do Trabalho. Desse modo, pelo fato de o sentido do trabalho ser um constructo complexo, com várias faces e, como descrito por Tolfo e Piccinini (2007), compreender a dimensão pessoal e coletiva, o conceito é construído pelo indivíduo a partir das experiências sociais adquiridas ao longo de sua trajetória. Então, para uma apreciação mais aprofundada das narrativas e de modo a atender o terceiro objetivo específico do estudo, os sentidos atribuídos ao trabalho pelos docentes aposentados foram analisados sob três perspectivas: Aposentadoria, Dimensão Pessoal e Dimensão Coletiva, conforme é apresentado pela Figura 3 (4).

Figura 3 (4) – Aspectos associados ao sentido do trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

4.1.1 Sentido do trabalho e aposentadoria

A aposentadoria é um tema que vem sendo discutido com bastante frequência. A partir de um ponto de vista mais gerencial, a aposentadoria, principalmente do servidor público federal, vem sendo um dos assuntos priorizados pela gestão do atual governo, tanto que houve a aprovação de novas regras, com a promulgação da EC nº 103 em 13 de novembro de 2019. Contudo, além dos requisitos para encerrar as atividades profissionais e fazer jus ao benefício, a aposentadoria envolve uma visão subjetiva, na qual emergem do indivíduo diversos sentimentos contraditórios como perdas e ganhos, alegria e tristeza. Vejamos os relatos de alguns entrevistados:

D 01 – Mas dois fatos me forçaram um pouco a sair (se aposentar): o primeiro, o governo (do presidente) Temer querer mudar a aposentadoria e nunca dizia exatamente como seriam as regras.

D 03 – Parar de repente de tudo, eu acho que seria difícil ficar sem utilizar a mente.

D 06 – Como eu tenho duas aposentadorias, confesso que na primeira eu não senti tanto [...]. Com a segunda aposentadoria o meu dia a dia já ficou bem diferente, eu senti mais. Eu fiquei preocupado com isso, não ter uma ocupação para trabalhar a mente. Eu senti falta dessa ocupação intelectual.

D 08 – A aposentadoria para mim representou um dilema muito grande, um sofrimento para eu decidir se eu me aposentava ou não. Não foi uma decisão fácil, foi uma decisão muito difícil. Me aposentar, eu sabia que eu ia ter perdas, e eu tinha medo de ter essas perdas. Quais as perdas que eu teria: de não ensinar mais na graduação, [...] de não ter um convívio com a parte grande do departamento.

D 11 – Eu me aposentei por duas razões principais: uma delas é que a gente tava começando a viver uma época de incertezas, a gente nunca sabia o que ia acontecer com a academia, com os professores universitários, inclusive em termos salariais.

Para os docentes D 01 e D 11, o medo de não se aposentarem e serem prejudicados com mudanças do governo, tanto para a aposentadoria quanto para a remuneração como servidores ativos, precipitou a decisão de se aposentar, com a finalidade de garantir direitos que possuíam. Por outro lado, o sentimento de insegurança experimentado por D 03, D 06 e D 08 era justamente o fato de se tornarem aposentados. Conforme D 03 e D 06, o medo era de não poder usar a sua capacidade intelectual e manter uma ocupação no dia a dia, temendo ser um sujeito sem utilidade para a sociedade. Já com D 08, além da mudança de rotina de trabalho, havia o medo de perder as interações sociais construídas com os integrantes do departamento. Essa concepção é identificada nos estudos de Nascimento *et al.* (2016) e Fernandes, Marra e Lara (2016), quando mencionam que os indivíduos constroem a maior parte do seu círculo social no ambiente de trabalho, devido a passarem a maior parte do seu tempo nele. Assim, sentem que a aposentadoria pode vir a enfraquecer esses vínculos.

Como dito anteriormente, o evento da aposentadoria também pode despertar sentimentos positivos, como a possibilidade da redução da carga de trabalho e uma rotina mais suave e flexível, tal como ilustram os depoimentos que seguem:

D 01 – Na realidade, mais liberdade [...], quando nós estamos na ativa nós temos uma série muito grande de compromissos. Pra você ter uma ideia, alguns meses antes de me aposentar, eu tinha um cargo na Reitoria, eu era coordenador de curso de graduação, realizava extensão, orientação dos alunos, participação em bancas, e não eram poucos alunos, na realidade, eram sete alunos. Então com todas essas atividades, mais a participação em conselho etc. Aí você vai vendo que todo o seu tempo tá sendo tomado.

D 03 – No ano passado, eu comecei a ficar cansada de ter que ir na universidade todos os dias e preferindo mais ter que ficar um pouco mais de

tempo em casa e a aposentadoria me proporcionaria essa mudança de atividade. E ficar mais dedicada à pós-graduação.

D 04 – [...] representa essa possibilidade de eu poder me dedicar exclusivamente ao que eu mais gosto de exercer dentro da minha profissão, continuar trabalhando e selecionar aquilo que eu mais gosto de fazer [...].

D 05 – A aposentadoria para o meu trabalho foi um ganho, porque eu tinha muitas atividades que tiravam aquilo que eu gostava. Cheguei a um ponto que eu gostaria de me dedicar à sala de aula, em especial à pós-graduação, fazer mais pesquisas, escrever mais, publicar mais, estudar mais.

D 08 – [...] eu vinha apresentando alguns problemas de saúde que me mostravam que não tinha mais condições de continuar com a mesma carga de trabalho que eu tinha desde que entrei na UFPE, principalmente depois que eu retornei do meu doutorado.

D 09 – Eu adoro dar aula, mas nos últimos anos eu já ficava muito cansada fisicamente. [...] eu ficava sobrecarregada e tava difícil de manter todo esse trabalho. Eu já não conseguia mais dar conta de tudo, me aposentei e foi um certo alívio da carga de trabalho. Eu me aposentei por conta da carga de trabalho, mas eu queria continuar na universidade trabalhando menos.

D 11 – [...] eu recebia com muita frequência convites para atuar no exterior, e esses convites eram de grupos dos quais eu mantinha muito contato científico, como na Polônia, na França, em Portugal, em Cingapura. Se eu não tivesse me aposentado, certamente eu não poderia estar fazendo essas coisas, atuando fora (do país) com a facilidade que eu tenho agora.

O envelhecimento, de acordo com Beauvoir (1990), traz mudanças físicas e psicológicas. Por mais que o indivíduo goze de uma boa saúde, é natural que, com o passar do tempo, o corpo sinta um desgaste físico. Esse aspecto é bastante visível nos relatos de D 03, D 08 e D 09. Além disso, o fato de não terem um vínculo formal com a instituição dá aos docentes aposentados a oportunidade de escolherem as atividades que mais estimam fazer, proporcionando um trabalho menos desgastante e mais prazeroso (RIBEIRO *et al.*, 2019). Assim, as atividades podem ser inerentes ao próprio programa de pós-graduação, como descrevem D 03, D 05 e D 09, ou originadas de outros trabalhos, externos à universidade, como relatam D 04 e D 11.

Outro aspecto destacado por duas participantes refere-se à formalização das suas aposentadorias, o que possibilitou novos servidores docentes ingressarem no quadro da UFPE. D 02 relatou que tinha a consciência da chegada do momento da aposentadoria, que é importante que a universidade tenha servidores com faixa etária variada e que os docentes mais jovens precisam ter a mesma oportunidade de trabalho que a entrevistada teve na sua juventude:

D 02 – É importante isso, você ter pessoas de diferentes idades realizando aquele trabalho. É preciso dar espaço para gerações mais novas, eu tive o meu e agora elas precisam ter o delas também. Chega um momento em que você tem que sair da frente do palco e ir para as coxias.

D 10 – Então eu podia me aposentar e já tinha dado suficientemente a contribuição então eu decidi. Se eu me aposentasse o meu departamento poderia fazer concurso para duas pessoas, só por isso que eu saí. Eu dizia: “eu tô tomando o lugar de alguém”.

Esse ponto de vista, apresentado no relato de D 02 e D 10, revela uma preocupação com a continuidade do trabalho desenvolvido na UFPE, quando se fala em dar espaço para novas pessoas darem sua contribuição, além do fato de ampliar o quadro de docentes, uma vez que, além dos novos professores, a universidade ainda irá contar com o trabalho dos que se aposentaram e continuaram em atividade. Por outro lado, o trecho “Chega um momento em que você tem que sair da frente do palco ir para as coxias”, no relato de D 02, pode indicar que, com a chegada de docentes mais jovens, novas ideias e formas de trabalhar surgem, e estas vão substituindo metodologias que tinham sido instituídas pelos professores e servidores mais antigos. Diante desse contexto, estes profissionais mais velhos podem experimentar a sensação de certo desprestígio com seu trabalho, passando a sentir que é o momento de se aposentar. Contudo, ainda não querem desvincular-se totalmente de suas atividades.

Por fim, duas entrevistadas relataram que ainda não se sentem aposentadas, que o ato da aposentadoria ocorreu apenas no seu sentido legal e que sua rotina e atividades continuam da mesma forma como era antes de serem formalmente inativas:

D 07 – Todos os dias eu estou vinte e quatro horas no ar, principalmente neste período de *home office*. Eu não tenho a construção desse sentido (estar aposentada), talvez no futuro. Eles chamam de inativo, mas essa condição para mim ainda não foi explorada, ainda não passei nem um dia sequer.

D 10 – [...] decidi me aposentar formalmente e continuar trabalhando. Eu não senti diferença nenhuma.

As participantes D 07 e D 10 demonstram, nas suas falas, insegurança ao se sentirem aposentadas, tanto que dizem que suas rotinas não se modificaram. Essa percepção pode estar associada aos estereótipos originados pela aposentadoria, conforme ressaltam Ribeiro *et al.* (2019), ao atribuírem a condição de aposentado ao sujeito que não possui uma função social, por não contribuir com seu trabalho e ser inútil para a sociedade.

Diante do que foi narrado pelos entrevistados, fica evidente que a concepção do trabalho para os docentes, atrelado ao evento da aposentadoria, envolve diversos aspectos, sejam eles

objetivos ou subjetivos. Ainda ficou claro que esses aspectos compreendem tanto uma esfera pessoal quanto coletiva. Assim, no próximo item da categoria Sentido do Trabalho, foi detalhado sobre a dimensão pessoal do construto, expressada pelos docentes nas narrações.

4.1.2 Sentido do trabalho na dimensão pessoal

Quando o sujeito trabalha, ele não só produz, mas sua personalidade também se modifica (CARMO, 2001). Assim sendo, ao analisar o sentido do trabalho, faz-se necessário especificar a dimensão pessoal dos docentes aposentados que continuam trabalhando na UFPE. A expansão de uma economia direcionada para o capital favoreceu que o trabalho ocupasse grande tempo da vida das pessoas, de modo que o “indivíduo moderno encontra dificuldade em dar sentido à sua vida se não for pelo trabalho” (ALBORNOS, 2008, p. 24). Então, o trabalho vem ocupando um espaço central na vida do ser humano e isso foi verbalizado por grande parte dos docentes entrevistados, como podemos observar nos trechos das entrevistas que seguem:

D 02 – Eu, como médica, e exercendo durante muito tempo a atividade como docente e como médica, isso significa que desde que eu saí da faculdade que eu trabalhava em tempo integral, inclusive uma boa parte da minha vida sessenta horas semanais, por que eu dava plantão.

D 05 – Eu sou uma pessoa do trabalho, eu não consigo me ver sem trabalho. Só vou parar o meu trabalho quando eu estiver incapacitada mentalmente porque nem fisicamente eu parei.

D 06 – Você tá estudando, preparando apresentações, aulas, eu vejo como algo que ocupa sua mente. Enfim, representa para mim algo que me ocupa, eu preciso dele, principalmente nessa linha similar ao que eu fazia antes; continuo, na medida do possível, no meu ritmo e me dei ao luxo de eventualmente dar um intervalo de atividade e a minha necessidade vai sendo saciada nesse aspecto.

D 07 – É uma coisa intensa que toma conta de parte das nossas rotinas. O trabalho para mim faz parte da minha vida, praticamente o que eu faço é isso. A atividade docente consome bastante da nossa energia.

D 08 – Trabalho para mim sempre foi a primeira prioridade na minha vida. Eu tenho trabalho e independência financeira desde a minha juventude.

D 10 – Eu acho que o trabalho faz parte da própria vida, né? Na medida em que você vai se desenvolvendo, vai entrando na idade adulta, vai ter que encontrar uma forma de sobreviver. Então essa forma de sobreviver é estabelecer onde e como você quer sobreviver.

D 11 – Representa grande, grande parte da minha vida [...].

O trabalho, como aspecto central na vida, pode ser fonte de sobrevivência, independência, como retrataram D 08 e D 10, e como forma de ter uma ocupação, como detalha D 02, D 05, D 06, D 07 e D 11. Atualmente, trabalhar possui um grande valor, traz dignidade ao homem, o que não acontecia antes, nas sociedades pré-modernas que, conforme Gorz (2007), ter que trabalhar para sobreviver indicava que o indivíduo era inferior. Então, a inatividade decorrente da aposentadoria, por remontar tempo livre, ócio, é vista negativamente pela sociedade do capital, associando o aposentado como um ser improdutivo. A afirmação de Gorz (2007) pode ser ilustrada nas explanações dos docentes. Na entrevista, os professores revelam o quanto é difícil para eles desvincularem-se do trabalho que lhes acompanhou durante sua vida, deixando transparecer que a vida perderia o sentido sem ele.

Para os entrevistados D 05, D 07 e D 11, o trabalho que realiza como docente está tão atrelado à sua personalidade que não é possível separar das outras esferas e atividades presentes na sua vida pessoal.

D 05 – O sentido do trabalho é a minha identidade, é quem eu sou. O trabalho é uma parte essencial, é a minha vida. [...] é algo que compõe a minha essência, quem eu sou. Eu não sei deixar de ser professora. [...] quando eu brincava com as minhas irmãs eu era a professora. Não sei te dizer quando eu decidi ser docente porque foi a vida toda pensando em ser docente [...]. Como eu escolhi ser docente? Foi vendo, vivendo, gostando e fascinando.

D 07 – Esse é um trabalho, por ter uma base fortemente cognitiva intelectual, ele faz parte da nossa postura e fala “eu sou professora”. Então eu incorporei esse personagem, parte da minha forma de ser, da minha forma de pensar.

D 11 – Eu penso em ciência à noite, eu penso em ciência tomando banho, eu penso em ciência, às vezes, até assistindo um filme, eu apago um pouco o filme e vou pensar no problema que estamos resolvendo, a orientação dos estudantes, a formação dos estudantes, a participação com os estudantes e fazer ciência. É isso que representa para mim o trabalho.

Souza *et al.* (2013) e Moreira (2011) corroboram que o trabalho tem uma forte influência na construção da identidade do sujeito. Essa perspectiva é apoiada por Fernandes, Marra e Lara (2016) ao assegurarem, com base nos resultados dos seus estudos, que as identidades de servidores públicos são construídas com o passar do tempo, tanto na trajetória da vida pessoal como da vida profissional, levando em conta os laços sociais que são adquiridos pelos servidores. No entanto, a inserção acentuada do trabalho na vida pessoal do indivíduo pode indicar traços de intensificação do trabalho.

Outro item mencionado pela maioria dos entrevistados, e que atribui sentido ao trabalho dos docentes aposentados, é poder fazer o que gosta, conforme os depoimentos a seguir:

D 01 – [...] naturalmente que todo mundo trabalha porque precisa, agora o que você vai fazer trabalhando é o que pode ou não motivar, tem um significado diferente, um significado mais amplo. Fazer aquilo que eu gostava de fazer me motivava muito a continuar fazendo, mesmo nos tempos de dificuldade eu me sentia muito recompensado quando entrava na sala de aula.

D 03 – A minha atividade é de ensino e de assistência, porque na medicina a gente ensina e atende pacientes junto com os alunos. Esse tipo de atividade, para mim, sempre foi prazeroso. Tanto é que eu podia ter parado na aposentadoria e continuei.

D 05 – Eu tenho um amor, um prazer em ensinar, em esclarecer.

D 06 – Quando de minha vida profissional como engenheiro, sentia que alguma coisa preencheria melhor o meu perfil. Fiz, pela empresa em que trabalhava, um curso de especialização que me despertou para a área acadêmica. Dez anos depois, concluí o meu mestrado que foi a pavimentação final para a minha vida de docente.

D 07 – A escolha da carreira de docência foi fruto de um processo de amadurecimento pelo qual passei. Durante dois anos tive uma experiência de ensino técnico que me animou a concorrer à vaga de concurso para professor da UFPE.

D 08 – A decisão, o desejo de querer ser professora e pesquisadora, eu acho que as duas coisas não se desconectam, foi mediante a constatação de que o meu exercício profissional era insuficiente para me deixar satisfeita e realizada na minha vida profissional.

D 09 – O sentido do trabalho para mim é uma questão de realização pessoal [...]. Se eu trabalho numa coisa que eu gosto, isso para mim faz sentido, eu continuo trabalhando.

Como dito anteriormente, o fato de continuarem trabalhando, sem um vínculo formal, permite a escolha das atividades a serem desenvolvidas pelos professores que, como consequência, auferem mais satisfação aos mesmos. Para Boas e Morin (2016), a autonomia possui um papel importante no trabalho, pois exercita a criatividade e as aptidões dos sujeitos no desenvolvimento do seu trabalho, colaborando para que os mesmos adquiram autorrealização e satisfação pessoal, elementos que se configuram como primordiais para o trabalho ter sentido, conforme Morin, Tornelli e Pliopas (2007) e Kubo, Gouveia e Mantovani (2013).

Sabe-se que o sentido do trabalho envolve tanto a esfera pessoal quanto a coletiva. Até então, foi analisada a dimensão pessoal no sentido do trabalho, a seguir será explanada a dimensão coletiva.

4.1.3 Sentido do trabalho na dimensão coletiva

O sentido do trabalho é algo peculiar a cada indivíduo e, ao mesmo tempo que envolve o contexto coletivo, pois o trabalho é de grande importância para o ser humano se consolidar como ser social, ajuda-o a criar relações com seus demais (GAULEJAC, 2007; ANTUNES, 2009). Deste modo, quase metade dos docentes relataram que o trabalho está fortemente associado às interações sociais adquiridas no ambiente laboral:

D 01 – [...] eu nunca fugi da sala de aula, aquele contato com os alunos sempre me renovava.

D 02 – A gente que é docente, principalmente na medicina, passa muito tempo com eles (alunos) na preceptoria, no internato, na residência, isso cria um vínculo que é para a vida entre os formandos e os docentes.

D 03 – [...] foi um dos motivos que me fez continuar trabalhando lá. Porque o ambiente de trabalho, de relacionamento com os colegas é muito bom. Eu acho que não é só gostar do que faz, mas também gostar dos colegas de trabalho. Isso ajuda a gente a manter esse vínculo.

D 07 – Essa nossa profissão a gente sempre está aprendendo, e isso é até uma forma da gente não ter idade. Acho que não tive tempo de envelhecer.

D 09 – Com o tempo fui descobrindo outra coisa, que não percebi num primeiro momento: é que o docente trabalha com a juventude, e isso nos renova e nos obriga a estarmos sempre repensando o nosso compromisso profissional e político.

Para D 03, os vínculos com os colegas do programa de pós-graduação são de grande importância e foram determinantes para a sua continuidade no trabalho, ainda que aposentada. O receio de perda dos relacionamentos, da separação do grupo com o qual convive há muito tempo é recorrente nos professores que solicitam aposentadoria (NASCIMENTO *et al.*, 2016; RIBEIRO *et al.*, 2019). E os participantes D 01, D 02, D 07 e D 09 salientam as interações com os seus alunos, uma vez que estes compõem o resultado dos seus trabalhos e os ajudam a terem uma sensação de uma idade biológica menor e também a não pensarem no envelhecimento.

Santos *et al.* (2016) confirmam essa perspectiva ao constatarem, em sua pesquisa com docentes aposentados que retornaram às atividades, que um dos fatores que motivaram o retorno foram as relações com os alunos.

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

D 01 – [...] veja, o povo brasileiro investiu em mim. Eu fui aluno de escola pública em toda minha vida. Depois fui para a Universidade Federal, fiz a graduação e o mestrado. Fui fazer o doutorado fora do país, com bolsa CNPq, então, claramente, o povo brasileiro investiu em mim, entendeu? Consequentemente, eu quis dar o meu retorno. A coisa que eu me sentia mais reconfortado era entrar na sala de aula. É pegar aqueles jovens, além do conteúdo programático que era obrigação, é também pelo exemplo, pela palavra e tentar formar bons cidadãos. O maior significado era saber que estava sendo útil, saber que estava formando um cidadão e, no cursinho de Supletivo, poder dar chance àqueles que não tiveram oportunidade na época. Então isso foi o que me motivou a trabalhar nessa profissão, dedicar e ter esse retorno maravilhoso, que é esses alunos irem evoluindo.

D 02 – Eu me considero uma pessoa que tive sorte, hoje na disciplina de Pediatria, a maioria dos professores em atividade foram meus alunos da residência, do mestrado ou doutorado, então eu digo sempre para eles que é como se eu não tivesse deixado.

D 03 – A minha pós-graduação eu fiz no exterior. E lá eu pude me capacitar em análises estatísticas, em epidemiologia, que era uma área na pós-graduação, que eu iria me inserir quando retornasse, com grande carência. Quando eu voltei, eu pude me inserir nessa atividade e ficar mais dedicada à pós-graduação nesta área. Daí eu me senti muito útil nesse aspecto, porque eu poderia qualificar os alunos tanto de mestrado e doutorado na realização das análises estatísticas deles, sem a necessidade de buscar um estatístico. Para mim era muito importante retornar para a UFPE e contribuir com aquilo que a universidade tinha me proporcionado (a realização do mestrado e do doutorado), a gente sabe que a universidade não é paga, mas é paga com o dinheiro do contribuinte e eu tinha que trazer alguma coisa de retorno para a universidade e para os alunos. Na minha cabeça isso tinha um sentido muito forte, a necessidade de voltar e contribuir com o aprendizado que eu tive lá.

D 04 – O trabalho para mim é algo em que me realizo, contribuindo para o desenvolvimento da minha área. Eu tento contribuir no sentido de transformar esse aprendizado da matemática em algo prazeroso, em algo que seja proveitoso para as pessoas.

D 08 – Contribuir não só para minha gratificação própria, mas para uma instituição universitária que é a UFPE. E isso é muito bom para mim porque tem um sentimento de utilidade. O sentido do trabalho para mim é me dar exatamente esse sentimento de utilidade.

D 09 – [...] uma questão de responsabilidade com a sociedade. É uma obrigação porque aquilo que você conseguiu adquirir, conseguiu incorporar, conseguiu elaborar, você tem obrigação de repassar para outras pessoas.

Trabalho não é uma coisa que eu troque por um salário, trabalho é a capacidade que eu tenho de produzir algo, no meu caso é uma produção intelectual, ela ser repassada para os outros, enfim, ser socializada. Achava importante, para poder fazer uma leitura crítica da realidade, me apropriar do conhecimento histórico, pesquisar, produzir novos conhecimentos e poder socializá-los com as outras pessoas. Daí a escolha pela docência.

D 11 - Eu nunca saí do Brasil, eu dediquei toda minha vida à ciência aqui no Brasil, tive muitas oportunidades de ter saído do país, mas nunca saí.

Os docentes D 01, D 02, D 03, D 08 e D 09 expressaram, em suas falas, um sentimento de gratidão à UFPE e à sociedade, por reconhecerem a formação e o conhecimento que lhes foram concedidos. Por isso, continuarem trabalhando, formando alunos, novos professores para a instituição e produzindo mais conhecimento com as pesquisas é uma forma de retribuírem tudo que conquistaram. Para D 04 e D 11, o sentimento de contribuição vai mais além, sendo esta percebida como importante para a área de estudo e até para o país. Ribeiro *et al.* (2019) descrevem que, na pesquisa com docentes aposentados, o sentimento de utilidade está intimamente relacionado ao fato de os professores ainda não conseguirem se desligar do trabalho na instituição e, ainda, uma forma de acompanhar os projetos que iniciaram.

Apesar do sentimento de utilidade e de contribuição estarem bastante presentes nas narrativas dos docentes, e da conjuntura de trabalharem de forma voluntária, por não receberem incentivos ou retribuições financeiras pelas atividades que continuam desenvolvendo nos programas de Mestrado e Doutorado, nenhum dos entrevistados mencionou que seu sentimento de contribuição e de utilidade estavam vinculados à realização de um trabalho voluntário, ou mesmo que a universidade os encorajem a manter esta prática. Esse aspecto surge nos resultados dos estudos de Ribeiro, Pinheiro e Sampaio (2018), que relatam que o incentivo ao trabalho voluntário é pouco discutido no ambiente universitário. Embora exista uma lei que regulamente a prática, falta comunicação e condições que levem os servidores a participarem dessa modalidade de trabalho.

Após discorrer sobre o sentido do trabalho de modo mais abrangente, a próxima subseção deteve-se à análise das narrativas coletadas com o foco na Psicodinâmica do Trabalho.

4.2 Sentido do trabalho na Psicodinâmica do Trabalho

As interações do homem com o seu trabalho, principalmente no contexto do professor universitário que se aposentou e permaneceu com atividades na pós-graduação, envolvem

fortemente a subjetividade e os sentimentos ambivalentes. Diante disso e para atender ao quarto objetivo dessa pesquisa, as narrativas dos participantes também foram analisadas à luz das categorias da Psicodinâmica do Trabalho, sendo elas: Organização do Contexto do Trabalho, Vivências de Prazer, Vivências de Sofrimento e Estratégias de Defesa, já explicadas no Capítulo da Fundamentação Teórica.

4.2.1 Organização do contexto do trabalho

Essa categoria é composta por três subcategorias, sendo elas a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações sociais, revelando que a organização do contexto do trabalho é composta tanto por elementos objetivos como por subjetivos.

Partindo da organização do trabalho, de um modo geral, todos os participantes possuem uma visão positiva da UFPE como organização. A seguir, alguns trechos das falas dos entrevistados ilustram essa percepção dos docentes:

D 01 – A melhor possível, porque as coisas funcionam. A gente sabe que tem alguns problemas em algumas áreas localizadas mas, do ponto de vista das Pró-Reitorias, independente de viés político de quem é o reitor, não tenho muita proximidade com o reitor atual, mas por algumas atitudes que eu tenho conhecimento que ele tem tomado eu acredito que ele tem mantido essa qualidade que a UFPE tem.

D 04 – Ela tem um propósito e ela se organiza no sentido de atender a esse propósito. Eu tenho colegas muito comprometidos no Centro (Acadêmico), eu vejo muita gente querendo fazer a diferença e a instituição no que ela puder oferecer, ela nos dá oportunidade para isso.

D 07 – [...] local de aprendizagem, nitidamente ligada à minha formação acadêmica, uma fonte de novos conhecimentos e oportunidades. Viajei pelo mestrado, pelo doutorado, foram oportunidades que a universidade me ofereceu. Um local onde eu conquistei muitas coisas importantes, inclusive a confiança, porque eu era bastante tímida quando comecei na sala de aula.

D 08 – Eu tenho e sempre tive muito orgulho de trabalhar, ser integrante do corpo docente da UFPE. Enquanto organização universitária eu acho que é um grande esforço que os reitores fazem para o trabalho acadêmico, institucional na nossa universidade.

D 10 – Eu tenho uma visão muito positiva da universidade, sobretudo que eu estou nela, a essas alturas, cinquenta anos né? Então eu posso dizer um pouco da sua trajetória e eu acho que o que a Universidade é hoje é devido, fundamentalmente, ao compromisso dos seus docentes.

D 11 – Eu acho que a UFPE cresceu muito, não há dúvida com relação a isso, em todas as áreas de conhecimento. Eu tenho acompanhado o jornal da Ascom e tô muito contente com a atuação da UFPE agora com relação à pandemia.

Ficou claro que os participantes D 01, D 04, D 08, D 10 e D 11 ressaltam, em seus relatos, como uma das qualidades o fato de a universidade, através do engajamento dos seus servidores técnicos e docentes, ter se desenvolvido muito, em diversos aspectos, com o passar dos anos e continuar empenhando-se para manter a qualidade, o padrão de excelência na construção de conhecimento e viabilizá-lo à sociedade. Já a docente D 07 refere-se à UFPE como uma instituição que oferta muitas oportunidades e aprendizado, visto que possibilitou seu crescimento intelectual, além de conhecer outros lugares, uma vez que cursou o seu mestrado e doutorado fora do estado de Pernambuco.

Por outro lado, quase metade dos docentes entrevistados relataram outro traço da instituição: a heterogeneidade presente dentro da UFPE. As disparidades descritas referem-se, em sua maioria, à infraestrutura, condições de trabalho e recebimento de investimentos entre os programas de pós-graduação. Vivenciar essa situação traz o sentimento de que as pesquisas e os trabalhos desenvolvidos por determinados programas, principalmente os vinculados à área de Ciências Humanas, possuem menos importância que os outros. E, associado a isso, que alguns programas contam com mais “privilégios” que os demais e que a universidade adota uma política desigual da distribuição de recursos. Vejamos os depoimentos que indicam essa diversidade:

D 02 - A gente tem níveis de excelência e tem locais onde as dificuldades são muito grandes, nem parece que a gente tá na mesma universidade se a gente entrar em determinados departamentos. Não é homogênea, é bem heterogênea.

D 03 - A pintura do prédio, solicitamos várias vezes, o prédio tá ficando decadente, as paredes estão ficando sujas, é desagradável. Por outro lado, você vê outros departamentos dentro da Universidade com condições físicas muito melhores do que as nossas.

D 05 - Eu descobri que existe diferenças dentro da UFPE. Eu percebo que a UFPE não é um todo, eu tive a sorte de ser do Centro de Educação [...]

D 08 - Eu acho que tem alguns Centros, onde as salas de aula, os banheiros, a biblioteca, funcionam de forma muito melhor do que o Centro de Artes e Comunicação.

D 09 - Nós somos da área de humanas e eu acho que a área de humanas não é privilegiada. Existe uma abertura maior para os programas que dão dinheiro para Universidade. Mas área de humanas como não recebe esse tipo de consultoria digamos, então não é privilegiada.

D 10 - E aí depende muito da conjuntura para ver até que ponto Ciências Humanas tem algum destaque. Tem horas que tem muito mais a Ciências Exatas e outras não.

Todos os docentes entrevistados relataram ter sua rotina composta por atividades de orientação de alunos, leitura e correção de dissertações, teses e artigos, além de reuniões. O fato de estarem aposentados permite-lhes uma organização própria dos horários e de suas atividades. Dejours (1992) retrata que essa situação proporciona um certo alívio para o trabalhador, por este não ficar restrito à imposição da organização de como deva realizar suas tarefas e que são raras as profissões que oferecem uma “liberdade” na organização do tempo e modo operatório.

Além das atividades descritas, mais da metade dos docentes entrevistados contam que possuem outras atividades, que direta e indiretamente fazem parte do cenário do professor universitário, mostrando inserção social de relevância por boa parte dos mesmos. Isso acontece graças ao estágio de maturidade observado na carreira dos entrevistados, própria de docentes com experiência. Observemos as falas que seguem:

D 02 - Sou editora associada de um periódico da minha área e continuo fazendo revisão para periódicos.

D 05 – [...] continuo fazendo pareceres de artigos de revistas científicas, tem surgido muitos.

D 06 - Para empresa eu só tô com um contrato e o blog. Aí fico me dividindo nessas quatro atividades. Eventualmente aparecem algumas revisões de artigo de periódicos científicos.

D 07 - O ensino, pesquisa, extensão e, como eu sou coordenadora de mestrado, ainda tenho atividade de gestão.

D 09 - Trabalho de pesquisa eu também tô fazendo, nas vésperas da quarentena trouxe o material para casa e tô pesquisando.

D 10 – Continuei a fazer pesquisa, mas não de forma sistemática, muito mais daquilo que me interessava. E agora eu estou fazendo muito mais com prazer pessoal mesmo de descobrir certas coisas.

D 11 – Eu coordeno o seminário da disciplina Y e coordeno o grupo de pesquisa que a gente criou, que está registrado na CAPES.

Dito isto, Bitencourt *et al.* (2011) explicam que é natural que os sujeitos aposentados preencham a sua rotina de trabalho com outras atividades, que podem estar dentro ou não do contexto de trabalho que se encontram. Por isso, a autonomia na escolha das tarefas é mais um

fator visto com percepção de valor pelos entrevistados, como traço próprio deste estágio da carreira profissional.

Se, por um lado, foi observado essa autonomia, por outro, a organização do trabalho compreende também os objetivos organizacionais, a cobrança de metas e avaliações, conforme é ressaltado por Mendes e Ferreira (2008). Grande parte dos docentes entrevistados relataram um desagrado em relação aos procedimentos administrativos, cobranças e mecanismos de avaliação do trabalho, como mostram as falas seguintes:

D 01 – [...] algumas atitudes do colegiado e que eu sempre fui contra, por exemplo, afastar algumas pessoas do colegiado (do programa de pós-graduação) como se fosse uma punição porque não publicou o que se queria. Eu sempre disse ao pessoal que eu era contra e fui vítima algumas vezes.

D 04 – [...] eu acho que existe uma certa burocracia muito grande. Quando a gente tinha aqui, por exemplo, que prestar contas de alguma coisa como a progressão funcional. Não bastava você só trabalhar, você tinha que organizar um relatório de tudo que você fez, um formato diferente do currículo *Lattes*, aquilo é muito pesaroso e desnecessário. Eu já dediquei uma parte do meu tempo para organizar o *Lattes*, tudo já estava ali, para quê ainda tinha que fazer um relatório?

D 05 – [...] Planejamento e Acompanhamento de Atividades Docentes (PAAD) e Relatório Anual de Atividades Docentes (RAAD), que é uma burocracia, usada para o planejamento institucional, que não serve para nada. A universidade foi ficando emperrada nessa ideia de transparência, que não transparece nada. Tinha que preencher os relatórios online que só prezam pela quantidade. Para mim, essas coisas institucionais têm que ser pensadas. A UFPE, no sentido de quantificar, de metrificar, de precisar o que se passa dentro da instituição, cria entraves incomprensíveis. [...] colegas que, por algum motivo, naquele ano ou naquele triênio não tinham publicado eram excluídos, na avaliação eram literalmente desligados do programa, o processo pelo qual era feito isso é ultrajante, é humilhante, é constrangedor, sempre me incomodou muito como era conduzido.

D 06 - O nível de exigência (CAPES) é de primeiro mundo e a estrutura de terceiro mundo. Então os professores que atuam nesses programas são heróis.

D 09 – Várias questões, por exemplo, a produtividade é muito problemática, o nível de exigência deles (CAPES) é um absurdo. Absurdo porque é impossível de você cumprir, você tem que ter uma produção muito grande. Essa é a dificuldade nossa em relação à CAPES. [...], se você orienta dez alunos e eles concluem, isso é ótimo. Se você orienta dois alunos e eles concluem, isso vale a mesma coisa. Você escreve dez artigos, qual a qualidade deles? Então fica criando mecanismos para avaliar que são absurdos. Isso é uma frustração. Você tem o ensino, a pesquisa, a extensão, e esses três elementos não se equivalem, a pesquisa vale muito mais. E o retorno dessa extensão para a sociedade? Isso não é valioso? Parece que a extensão é qualquer coisa. Como ninguém queria ter cargo administrativo, isso passou a ter um peso maior. E esse peso, muitas vezes, é repassado até nos concursos. Às vezes, o currículo vale mais do que a prova escrita e a aula que foi dada.

Às vezes, a gente fica danada da vida, e isso traz um sofrimento, uma angústia, de repetir, de ser incapaz de resolver uma questão. Estamos numa sociedade capitalista, isso pesa não só na universidade, mas em qualquer lugar.

Os participantes D 01 e D 05 verbalizaram o quanto desaprovam e se sentem incomodados com o processo da universidade de escolha dos professores que devem permanecer nos programas de pós-graduação. D 04 e D 05 desaprovam os procedimentos administrativos para avaliar o trabalho do professor e sua ascensão profissional. E os docentes D 06 e D 09 não concordam com os mecanismos instituídos pela CAPES, com a finalidade de avaliar os professores e a qualidade dos cursos de Mestrado e Doutorado. Vale ressaltar que a quantidade de trabalho e a cobrança por produtividade vêm aumentando cada vez mais e transformando a relação dos docentes com seu trabalho, conforme comentam Lemos (2011) e Barbosa e Mendonça (2014).

O segundo item refere-se às condições de trabalho, que englobam o ambiente físico, a higiene, limpeza, conservação, equipamentos, matéria prima e suporte organizacional (DEJOURS, 1992; MENDES; FERREIRA, 2008). Este elemento é detalhado pelos participantes com uma percepção significativa de insatisfação. Apenas D 01 relatou que as condições de trabalho são ótimas, que há espaço suficiente para trabalho, que as salas são bem confortáveis, que frequentemente há investimento em melhorias tanto da parte de estrutura como nos laboratórios e ainda no desenvolvimento dos servidores, tal como vemos:

D 01 – A infraestrutura é muito boa, suficiente para o que se precisa e sempre está melhorando, sempre há investimento em laboratório, no pessoal. [...] eu não tenho que falar, boas condições de trabalho. Tudo que você precisava tinha. Trabalho organizado, salas confortáveis, secretaria funcionando.

Para parte dos participantes, a infraestrutura do programa é boa, contudo, vem sendo prejudicada por falta de manutenção, decorrente da escassez de recursos, o que reverbera diretamente nas condições de trabalho, senão vejamos:

D 03 – Os recursos diminuíram, falta a logística de manutenção de equipamentos, de ar-condicionado, do laboratório com os computadores. Quando se quebra algum desses equipamentos, há dificuldade de consertar ou mesmo de repor. Houve um declínio muito grande desse suporte na pós-graduação.

D 06 – Não existe pesquisa sem investimento. [...] temos um equipamento que precisava de manutenção e para ser enviado para São Paulo. Chegando lá, o orçamento feito extrapolava muito o que podíamos pagar, então eu custeei a devolução desse equipamento para cá e o equipamento tá lá parado. Com isso,

a pesquisa de um doutorando está parada, devido a esse equipamento, e talvez tenhamos até que mudar a pesquisa.

D 11 - Atualmente, as condições de trabalho, o projeto do programa é muito bom [...]. Agora o que é que tá acontecendo: falta de recurso. Os recursos da própria pós-graduação são muito poucos. Então há uma dificuldade tremenda em manter os projetos do programa em andamento. No departamento temos uma central analítica que presta serviços para todo Nordeste. Tem que se pagar por serviço, mas ela tá desabando, ela não tá conseguindo se manter.

Outra parte dos participantes expôs que o programa de pós-graduação em que estão vinculados ainda não possui a estrutura física e as condições de trabalho que julgam como ideais para desenvolverem suas tarefas, que ainda têm muitas coisas a serem feitas. Entretanto, buscam executar seu trabalho, mas sabendo que essas dificuldades repercutem no resultado que almejam, como podemos verificar nas narrações a seguir:

D 02 – Os alunos, para desenvolverem trabalhos, que façam gerar publicações de alto impacto, precisam de financiamento, precisa ter estrutura, estrutura de secretaria, estrutura administrativa e nisso a gente tem dificuldades, dificuldades reais. Porque praticamente se trabalha numa situação em que o docente orientador não tem nenhum apoio administrativo.

D 04 – Nós não temos recursos mais modernos como, por exemplo, lousas digitais, para um programa que tem uma base tecnológica que deveria ter mais. Temos uma infraestrutura boa, mas não ideal ainda, poderia ter mais fisicamente.

D 09 – Alguns últimos que entraram (professores) não têm sua própria sala, e outros ficam numa parte do prédio onde bate muito sol, portanto, precisam de ar condicionado. Acho que não tem para todos, assim como não tem pontos de internet para todos [...].

D 10 – Veja, eu acho que ainda tem muita coisa a avançar, depende muito das condições financeiras, a gente está vendo como essa coisa não é fácil e atualmente está pior ainda. De todo modo, me parece que sempre tem coisa a fazer [...].

Por fim, D 05 e D 08 descreveram a infraestrutura e as condições de trabalho onde atuam como ruins, ao ponto da entrevistada D 05 usar recursos financeiros das suas pesquisas para melhorar o ambiente físico e a aquisição de equipamentos para o Centro Acadêmico no qual está instalado o programa de pós-graduação em que atua:

D 05 - A infraestrutura é péssima. Melhorou um pouco nas últimas duas gestões do Centro. Consegui colocar ar-condicionado e máquina de xerox na sala com um financiamento que eu tive com o MEC. A gente não conseguia nada. Éramos de um Centro que não tinha nada. Trabalhar mais, conseguir

financiamento através de editais, para conseguir coisas para o Centro. Eu tive que suprir.

D 08 - As condições de trabalho do Centro de Artes e Comunicação da UFPE é o pior centro em termos de infraestrutura, é tudo quebrado, tudo sujo, uma sensação de sujeira permanente, quando as coisas quebram é um ajeitado que dá. As ampliações, que foram feitas depois do projeto inicial, não foram boas ampliações. Tem salas que as janelas não abrem, então depois que você usa o ar-condicionado, que fecha a sala, o ambiente fica naturalmente insalubre. Cheiram mal algumas salas. Os banheiros são um horror.

De acordo com Dejours (1992), o ambiente físico de trabalho impacta não apenas a saúde física do trabalhador, mas pode configurar-se como uma ameaça direta à sua vida, como também à sua saúde mental. Diante disso, e associado aos relatos dos participantes a respeito das dificuldades das instalações físicas e dos equipamentos dos programas de mestrado e doutorado, percebe-se que as rotinas de trabalho do docente tornam-se mais difíceis, pois se faz necessário um esforço ainda maior para conseguir desenvolver seu trabalho e obter os frutos esperados. Esse esforço, despendido pelo docente, retrata o quando é grande a distinção entre o trabalho prescrito e o que é efetivamente realizado pelos docentes.

Dejours e Gernet (2012) comentam que, se o trabalhador fosse realizar suas tarefas conforme o que está prescrito, não iria conseguir concluí-las em tempo hábil ou de modo satisfatório, porque no ambiente de trabalho ocorrem situações que não estavam previstas ou mesmo falhas. Os relatos anteriores dos docentes apresentam como exemplos: um elevador que quebra, uma sala que não possui ar-condicionado, a falta de servidores para o trabalho administrativo. Assim, o conflito do trabalho prescrito com o real é vivenciado e destacado por alguns dos participantes, como podemos observar:

D 01 - A gente faz um milagre com aquilo que a gente tem.

D 06 - O nível de exigência (CAPES) é de primeiro mundo e, a estrutura, de terceiro mundo. Então, os professores que atuam nesses programas são heróis. Não existe pesquisa sem investimento. É quase um sacerdócio você querer fazer a coisa acontecer quase que do nada.

D 10 – [...] você encontra obstáculos muito sérios e que nem sempre são passíveis de resolução, muitas vezes a gente não sabe o porquê. Mas que, de todo, quem tá coordenando tem tido uma presença muito marcante no sentido de conseguir desenvolver essas condições e, para isso, tem tido apoio do seu corpo docente.

De fato, as diversas nuances narradas pelos participantes a respeito da infraestrutura e das condições de trabalho vêm a corroborar com o discurso dos entrevistados, de que a universidade possui diferenças significativas tanto entre os Centros Acadêmicos quanto entre

os programas de pós-graduação. Por outro lado, é notório que a universidade vem enfrentando problemas devido aos grandes cortes das verbas destinadas para a área de Educação no país, realizados pelo governo federal nos últimos anos, conforme informaram D 02, D 06, D 08, D 09 e D 10, como é expressado nos seguintes relatos:

D 02 – Fico preocupada como se dará nos próximos anos a continuidade do programa, vista cada vez mais as reduções dos financiamentos.

D 06 – Eu vejo a UFPE dentro de um contexto que não é só ela, é no país todo. A educação tá sofrendo muito.

D 08 – [...] nós estamos no contexto de Nordeste, os recursos que a universidade tem recebido piorou muito, principalmente desde 2016.

D 09 – Existem dificuldades na universidade, essas dificuldades ficaram maiores, obviamente, depois do último governo.

D 10 – [...] eu acho que ainda tem muita coisa a avançar, depende muito das condições financeiras, a gente está vendo como essa coisa não é fácil e, atualmente, está pior ainda.

Ao verificar os relatos dos docentes, é notável que há uma percepção ambivalente referente às condições de trabalho. Do mesmo modo que retratam negativamente o ambiente físico em que trabalham e as diferenças entre as instalações e equipamentos dos programas de pós-graduação, os entrevistados entendem que a redução de verbas federais influencia negativamente na condução de seus trabalhos e ainda se preocupam com o futuro da UFPE frente às condições financeiras em que se encontra.

O terceiro item que compõe a Organização do Contexto do Trabalho são as relações sociais. De um modo geral, todos os participantes têm uma percepção positiva sobre essas relações, uma vez que descreveram um bom convívio com os demais integrantes no seu ambiente de trabalho. Para a maioria dos entrevistados, além de boas relações de trabalho, é importante cultivar laços mais estreitos de amizade com alguns dos membros do programa. Somado a isso, informaram que há um trabalho com cooperação e que nenhum trabalho está livre de conflitos, mas que sempre os indivíduos estão dispostos a solucioná-los. Essas percepções podem ser verificadas nos trechos que seguem:

D 02 – Na universidade, sempre tive sorte no departamento, na disciplina. Na pós-graduação eu sempre convivi num ambiente com o mínimo de atrito. Foi muito tranquilo. Os atritos que tiveram foram todos resolvidos com conversa.

D 03 – A relação dos docentes da nossa pós-graduação é uma relação muito boa, de muita amizade, de companheirismo, de solidariedade, de ajudar os

colegas. Sempre que há uma necessidade, discutimos com os colegas. Por exemplo, no final do ano passado, antes da pandemia, nós fizemos uma confraternização em Aldeia, e veio grande número de docentes. Então foi um dia muito prazeroso, se a relação de trabalho não fosse positiva isso não teria acontecido.

D 04 – Claro que tem conflitos, mas a gente resolve tudo, a gente sempre se lembra que criou esse grupo aqui com essa intenção. A gente quer esse grupo e vamos manter essa união. Somos pessoas muito amigas, a maior parte eu tenho amizade, não somos apenas colegas. Nas relações sociais, há muita amizade dentro do programa. Faz dois anos que eu, juntamente com outras colegas, criamos um grupo de leitura, mas é de leitura contemporânea, leitura fora da academia. Eu tenho uma relação forte profissional e também pessoal com os colegas do programa.

D 07 – Me deu a oportunidade de conhecer servidores de outro órgão, foram pessoas que eu criei um laço importante. São boas relações sociais, inclusive com uma docente, eu mantenho uma amizade desde a graduação, vi os filhos dela crescerem, existe uma ligação muito importante. Posso boas relações, relações mais próximas com alguns professores que já estão aposentados e com os que continuam ainda no programa, como também com alguns servidores técnicos, inclusive ex-alunos que hoje são docentes da casa.

D 09 – Na nossa linha, a gente não tem problemas maiores de relacionamento. A gente tem uma coisa interessante e importante: existe uma transparência que ajuda no trabalho. Por exemplo, se vêm uma verba para publicações, ela é dividida para as três linhas. Se vêm as bolsas, por exemplo, se este ano o primeiro lugar da minha linha recebe a bolsa, no ano que vem vai ser dada ao primeiro lugar da outra linha, e esse rodízio segue pelas três linhas. Isso são aspectos importantes para se trabalhar de forma mais coletiva. Existem diferenças, obviamente, inclusive de temática, de metodologia, de revisão teórica. Mas a gente facilita uma convivência boa, embora tenha diferenças, às vezes. Na nossa linha, éramos sete professores. Eu me relacionava de forma mais próxima, de amizade pessoal, com duas professoras. Não só por afinidade teórico-metodológica mais próxima, objetos de pesquisa, mas talvez em virtude da proximidade etária e, portanto, das experiências de vida e da visão de mundo.

D 10 – São excelentes. Durante toda a vida, sempre vejo como tendo a possibilidade de propor e obter apoio para as iniciativas. Às vezes, a gente tem mais dificuldade, às vezes, menos dificuldade e obtém adesão rápida mas, de todo modo, a gente tem espaço para cada um poder formular projetos e obter apoio de colegas. Que tem conflitos, tem tensão, tem disputa, mas a gente tem muita perspectiva de um trabalho de colegiado, coletivo. A gente tem um bom engajamento o que faz com que o curso tenha uma identidade, e uma boa circulação nacional e internacional e todo mundo contribui para que isso ocorra, uns com mais empenho, outros com menos empenho. Muitos deles se tornaram meus amigos, amigos queridos. A gente tem um clima muito agradável, agora tá mais complicado porque ninguém pode conversar nos corredores (risos).

Os demais entrevistados relataram que suas relações sociais mais próximas são mais restritas. Sendo cada ser humano possuidor de uma identidade, que é construída ao longo do

tempo, com suas experiências de vida e interações sociais (THOMPSON, 1992), é perceptível que cada indivíduo tem seu ponto de vista, seus desejos e suas repulsas, o que torna ainda mais complexa as interações entre os indivíduos no trabalho. Essa concepção fica clara na verbalização de D 01, D 05 e D 10:

D 01 – [...] a perseguição que determinado indivíduo manteve contra mim, ele cortou a minha bolsa. Ele fez o CNPq cortar minha bolsa de doutorado, mas eu não desisti, continuei com as economias que eu tinha e concluí o doutorado. E ele foi ainda dizer à minha orientadora que, se ela me desse o meu título, ele rasgava o dele.

D 05 – Aqueles colegas que eu comecei, hoje são meus companheiros de *WhatsApp*, é gente que eu tô sempre em contato, porque me faz crescer até hoje. Meu vínculo ficou com pessoas que, quando eu entrei, já estavam na universidade ou que entraram junto comigo. Uma geração diferente da atual. Fui cada vez mais me sentindo de uma geração anterior. Esse grupo atual eu já não me identifico.

D 10 – [...] são pessoas muitas vezes que não querem e não colaboram e outros, se puderem, botam uma pedra no caminho para você não chegar e não ir longe, tem questão de inveja, tem tudo que você quiser.

A situação narrada por D 01 mostra-se como uma das mais difíceis pois, além de pontos de vista diferentes, o docente alegou ter sido prejudicado pelas decisões tomadas por outro integrante do programa. Ainda que a prática da cooperação seja de grande importância para os sujeitos no trabalho, principalmente por ser um elemento que auxilia na vivência do prazer, raramente ela prevalece em toda a organização. D 01, D 05, D 08 e D 11 relataram que o exercício da cooperação ocorre nos seus respectivos programas de modo mais isolado, apenas por algumas pessoas ou em pequenos grupos. A entrevistada D 05 retrata que há competição em alguns grupos. Enquanto D 06 relata que, no programa em que está inserido, essa prática se sobressai, sendo a cooperação um exercício bastante raro, conforme observamos a seguir:

D 05 – Os (grupos) que são ligados com a área de política, com a área de poder, ligado mais à parte administrativa, eu não sei explicar bem. Eu começo achar que pessoas não estudam esse aspecto burocrático, administrativo, de poder, à toa. Elas gostam e elas são isso. Não há muita colaboração, é uma competição negativa, acirrada, destrutiva.

D 06 – É um ambiente excessivamente competitivo. O meio acadêmico e suas entidades regulamentadoras patrocinam um estímulo perverso para o cultivo de um ego cada vez maior, que degrada ainda mais esse ambiente. Mais recentemente, as ideologias políticas se radicalizaram, levando as instituições de pesquisa a se tornarem um celeiro de fissuras administrativas cada vez mais graves.

Conforme é exposto pelo participante D 06, os métodos de avaliação instituídos por entidades como a CAPES favorecem a prática do produtivismo (SILVA JUNIOR; FEIRREIRA; KATO, 2013; BARBOSA; MENDONÇA, 2014), que ocasionam a competição e um trabalho cada vez mais intensificado. Os vínculos estabelecidos no trabalho coletivo e a cooperação estão se tornando mais escassos no ambiente universitário, sobressaindo-se o individualismo, a competição e as relações de poder (SILVA; SILVA JUNIOR, 2010). Esse cenário de competição pode, ainda, estar associado ao discurso da heterogeneidade, presente na UFPE, exposto anteriormente pelos entrevistados. A existência de restrição de verbas, pode vir a fortalecer a motivação para a prática da competição entre os grupos de pesquisa nos programas de pós-graduação.

Uma vez que estudada a organização do trabalho, a seguir será apresentada a análise das Vivências de Prazer na concepção dos docentes participantes.

4.2.2 Vivências de prazer

Um dos sentimentos experimentados pelos sujeitos, ao realizarem suas atividades laborais, é o prazer. Conforme Dejours e Gernet (2012), para o indivíduo alcançar prazer na atividade laboral, necessita: saber lidar com as dificuldades entre um trabalho prescrito e um trabalho que efetivamente é realizado; usar sua inteligência para concluir seu trabalho; e obter um reconhecimento. Entretanto, além disso, outros elementos vão ajudar a viabilizar a vivência de prazer no trabalho, como o reconhecimento, a sublimação, a ressonância simbólica e a cooperação.

Todos os entrevistados falaram que sentem uma grande estima e satisfação por serem professores, por terem tido a oportunidade de fazer a opção pela sua profissão e o quanto gostam e se identificam com ela, tal vemos nos discursos seguintes:

D 01 - Quando eu era pequeno, eu brincava de que era professor, com meus primos, com meus irmãos eu sempre brincava disso. Fui crescendo e, quando eu já estava na faculdade, meu pai teve um problema de saúde e não pode continuar trabalhando. Aí a gente começou a passar uns apertos e eu decidi que ia dar aula [...].

D 03 - Depois que me formei em medicina, fiz a residência médica. Nesse estágio, ao orientar os internos, alunos do último ano do curso, percebi que

gostava dessa atividade, o que me estimulou a realizar concurso para docente na Universidade.

D 04 - Eu sempre gostei de ensinar. Desde adolescente dava aula de Matemática a crianças, por indicação de minha professora de Matemática [...] após o mestrado, também me vi envolvida em pesquisa, por isso confirmei minha opção pela docência universitária.

D 05 - Minha mãe era professora. Primeiro do Estado e, depois, professora universitária. Na minha infância, ela não tinha empregada, ela me levava para escola e eu ficava o dia todo. Eu e minhas duas irmãs. Quando a gente ficou um pouquinho maior, eu acho que eu tinha uns seis ou sete anos, eu passei a ficar na casa da minha avó, mas já estava alfabetizada. Então, quando eu brincava com as minhas irmãs, eu era a professora.

D 10 - Minha origem me permitiu fazer essa escolha, eu sei que isso ainda não é para todo mundo, mas a minha origem me permitiu escolher. Então eu escolhi e dei sequência àquilo que eu tinha feito, que era exatamente a docência. Aí em função do próprio exercício profissional, as ocasiões foram se apresentando e eu fui aproveitando. Aí, com isso, quer dizer, o meu trabalho alimentava a minha formação e a minha formação alimentava o meu trabalho.

D 11 – Eu, na verdade, desde pequeno, que eu era ligado à Ciência e eu tive a sorte de ter incentivo dos meus pais. Meus pais não eram ricos, mas eu tive essa sorte, incentivo da família, incentivo de um tio muito especial. Esse meu tio tinha um laboratório de análises clínicas, muito famoso aqui, ele me incentivava muito. Foi ele quem deu o meu primeiro microscópio, foi ele quem me deu tubos de ensaio, substância disso, substância daquilo. [...] acabei abandonando a Engenharia Química e concluindo o curso de Física, e fui convidado para fazer o mestrado com bolsa do CNPq e tal. E, durante a época do mestrado, a gente já dava aulas como monitor.

Nos relatos de D 01, D 03, D 04, D 05, D 10 e D 11 fica evidente como as experiências vividas pelos indivíduos, ao longo principalmente da sua infância, influenciaram vigorosamente as suas escolhas pela docência. Esse fenômeno, conforme Dejours (1996) e Mendes (1995), ocorre quando o sujeito tenta preencher algumas lacunas do seu passado através do seu trabalho, em outras palavras, conhecido por ressonância simbólica, de grande importância para o alcance do prazer no trabalho.

Enquanto que alguns dos entrevistados decidiram ser professores desde a infância, conforme depoimentos anteriores, os participantes D 06, D 07 e D 08 mencionaram na entrevista que, antes de serem professores, possuíam outra profissão:

D 06 – Quando de minha vida profissional como engenheiro, sentia que alguma coisa preencheria melhor o meu perfil. Fiz, pela empresa em que trabalhava, um curso de especialização que me despertou para a área acadêmica. Dez anos depois, concluí o meu mestrado, que foi a pavimentação final para a minha vida de docente.

D 07 – A escolha da carreira de docência foi fruto de um processo de amadurecimento pelo qual passei. Durante dois anos, tive uma experiência de ensino técnico que me animou a concorrer à vaga de concurso para professor [...]. Antes havia sido estagiária do setor de produção e posterior integração ao quadro de funcionários de uma indústria, ao concluir a graduação.

D 08 – Eu decidi ser docente mediante a constatação de que o exercício profissional que eu tinha era insuficiente para me deixar satisfeita profissionalmente não, eu não seria realizada. Eu comecei a fazer algumas atividades que me dessem currículo para eu me candidatar a ser professora e uma das coisas foi fazer o mestrado.

Diante desses relatos, os docentes indicam que o trabalho que realizavam antes não lhes trazia uma satisfação profissional plena e vieram a descobrir que o exercício da docência preenchia essa lacuna. Então, os entrevistados buscaram a inserção profissional e, assim, vivenciaram um processo denominado de sublimação, onde seu desejo não satisfeito foi conduzido para outro alvo (ALDERSON, 2004).

Nas narrativas, o segundo elemento, relativo à percepção de prazer na rotina de trabalho, mais mencionado pelos entrevistados foi o reconhecimento. O sentimento de valorização do trabalho é bastante presente na vivência de prazer do docente da UFPE. O reconhecimento pode vir através de homenagens recebidas, como é ressaltado por três participantes:

D 03 – No ano passado eu recebi uma honraria, uma medalha da Sociedade Pernambucana de Z. Isso me dá um prazer muito grande, um reconhecimento do trabalho do indivíduo [...].

D 04 – Fui para a abertura do evento e não imaginava que poderia ser uma das homenageadas. E quando eu vejo, já tinha um filme passando com as minhas fotos, contando a minha história. Eles entraram em contato com a minha família pra pedir as fotos. Então eles disseram: “venha receber a sua placa de homenageada da sua família”. E quando eu me virei, estava minha família no auditório. Eles tinham vindo só para participar daquela homenagem. Esses momentos são muito gratificantes [...].

D 11 – Da Universidade da Polônia, eu tive a honra, em 2017, de receber o título de *Doutor Honoris Causa*, foi uma cerimônia belíssima, eu me emocionei muito. E recebi esse título com muita honra e muita alegria, foi um dos momentos mais importantes da minha carreira. Aqui no departamento e em outros congressos nacionais eu recebi muitas homenagens e fiquei sempre muito feliz com isso. Uma delas foi a medalha X, concedida pela Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia de Pernambuco (FACEPE).

O reconhecimento também pode vir dos colegas de profissão e dos alunos, e se mostra de grande importância, por envolver o que Dejours (2012) denomina como julgamento estético. Esse julgamento é a avaliação do trabalho do indivíduo pelos seus pares e nele o produto do trabalho pode ser reconhecido como uma “obra de arte”, ou seja, obter um resultado além do

que se é estabelecido (DEJOURS, 2012). Assim, sete entrevistados relataram a importância que seus alunos e seus pares atribuíram ao resultado do seu empenho:

D 01 – Eu tive uma aluna que era a mais fraca da sala, eu tinha que repetir as coisas para ela conseguir entender mas, com muito esforço e ajuda dos colegas, ela conseguiu concluir o primeiro grau e o segundo grau. Depois ela saiu do cursinho e eu perdi o contato. Depois de um tempo eu a encontrei, ela me disse que tinha vindo me dar um abraço e me agradecer. Ela tinha conseguido passar no vestibular para enfermagem e eu fiquei muito feliz.

D 02 – Outra coisa que foi importante, na época em que eu coordenava a pós-graduação aqui, eu fui para uma reunião em Belo Horizonte sobre pós-graduação com o colegiado da CAPES. Então fui convidada pela presidente para avaliar os programas pela CAPES. Ao longo de vinte anos participei deste trabalho.

D 03 – Na UFPE, ter sido conduzida por mais de uma vez para ser coordenadora da pós-graduação. Então ter sido reconhecida pelos colegas de trabalho como pessoa capaz de conduzir, de liderar aquele grupo.

D 04 – Recentemente, eu resolvi fazer uma brincadeira no *Facebook*. Recebi de uma pessoa e resolvi compartilhar da seguinte forma: Você foi meu aluno? O que é que você está fazendo agora? Eu queria saber dos meus alunos e o que eles andavam fazendo. E eles responderam além daquela pergunta, foram muitos depoimentos e me deu muito prazer porque eu pensei: “poxa, eu marquei a vida daquela pessoa”.

D 05 – [...] momento que tive na minha carreira que gostei muito, quando fui convidada para fazer a abertura da semana pedagógica na Universidade de São Paulo (USP), por uma pessoa que eu considero a maior referência da minha área. Eu comentei com uma colega da UFPE, que me disse que apenas Paulo Freire e eu da UFPE tínhamos sido convidados para fazer a abertura desse evento. [...] por exemplo, em uma olimpíada nacional, um aluno ganhou uma medalha e quando chegava com a medalha no peito e dizia “professora, olha a nossa medalha”. Aquilo, eu não tenho nem palavras para lhe dizer. Eu fui uma pessoa abençoada na minha vida profissional.

D 07 – Outro momento que já mencionei, que me fez sentir muito bem, foi quando fui ser coordenadora do curso de mestrado.

D 08 – Então a minha defesa (progressão para professor titular) foi um momento de coroação da minha dedicação profissional, da minha competência, da minha seriedade.

Quando o trabalho é reconhecido, fica claro que o esforço empregado pelo sujeito e a aplicação do seu conhecimento foram visíveis e validados pelos superiores, pelos colegas, ou por ambos (DEJOURS, 2004). Esse reconhecimento está presente nos trechos verbalizados pelos entrevistados, sendo perceptível que ele vem atrelado ao recebimento de uma recompensa, como a progressão funcional da docente D 08 e a assunção da coordenação do programa de

pós-graduação das docentes D 07 e D 03. Entretanto, podemos perceber que o reconhecimento exposto vai além disso, pois envolve a subjetividade de cada docente. Melhor dizendo, as aspirações e os desejos de cada pessoa. Assim, o reconhecimento percebido pelos docentes, na esfera subjetiva, é expressado por situações carregadas de símbolos, como o abraço de agradecimento da ex-aluna de D 01, os depoimentos dos alunos de D 04 ou sentimentos despertados em D 08 com a progressão funcional.

Além do reconhecimento, para a maioria dos docentes entrevistados, o progresso e o desenvolvimento foram outras contrapartidas valorizadas e presentes nos depoimentos a seguir:

D 01 – Tem alunos que não foram para *Microsoft*, mas que foram para os Estados Unidos trabalhar na *Oregon*. Isso é uma coisa muito boa, recentemente um ex-aluno meu, que foi do Programa de Educação Tutorial, entrou em contato me pedindo para eu dar as recomendações dele para conseguir o *Green Card* nos Estados Unidos, porque ele está trabalhando na *Microsoft*. E eu já tinha dado para outros alunos que já pegaram o *Green Card*. A gente fica sempre sabendo dos avanços desse pessoal e fica feliz da vida.

D 02 – Isso foi uma das coisas que me deu mais prazer [...] fui estudar, fiz o doutorado e depois eu voltei e fui agregando pessoas. Ao longo do tempo, os ex-alunos que se formaram começaram a trabalhar também e implantou-se no Recife dois programas e dois serviços de residência médica, que são coordenados por ex-alunos meus [...].

D 04 – [...] quando eu me aposentei, a minha vaga foi preenchida por uma orientanda minha. Foi um prazer dar continuidade a uma aluna que eu tinha contribuído para a formação dela.

D 05 – Eu também me emocionei muito quando vi meus ex-alunos ganhando prêmios, por exemplo, em uma olimpíada nacional, um aluno ganhou uma medalha [...]

D 07 – Datas comemorativas que nós temos, como a colação de grau, ter um aluno que é laureado, ou a própria formação acadêmica. Você vê o aluno ser bem-sucedido é um momento de grande prazer.

D 08 – Você vê um aluno que começa o mestrado, e ver aquele aluno crescer intelectualmente, e depois produzir alguma coisa, dar uma contribuição, que pode ser grande ou pequena. O crescimento dessas pessoas me gratifica muito.

D 10 – Eu acho que o trabalho em conjunto na minha pesquisa, junto com os alunos, a gente vibra, fica muito contente com o resultado. Eu digo que a cada aluno que conclui uma dissertação de mestrado, uma tese de doutorado ou mesmo um trabalho de iniciação científica é uma alegria enorme, inclusive isso nos alimenta, nos dá força e de certa maneira nos motiva a continuar e a retificar certos caminhos, aprofundar outros e fazer com que isso aí possa ter desdobramentos favoráveis tanto ao aluno quanto à Ciência, como a universidade e a sociedade.

Com base nas explicações dos docentes acima, é notável que há uma forte interação com os alunos, uma parceria frutífera que favorece tanto o desenvolvimento dos alunos como leva o professor a vivenciar o prazer na sua atividade. Para Mancebo (2013), ser professor é especial, pois proporciona aos seus alunos a possibilidade de desenvolverem a inteligência e a criatividade. Entretanto, Machado e Lucas (2017) esclarecem que, para se consolidar na profissão, o docente precisa ter destreza em suas interações sociais, o que é evidenciado nas falas de D 01, D 02, D 04, D 05, D 07, D 08 e D 10.

Outro fato verbalizado como vivência de prazer, que é inerente à profissão de docente, é o resultado das suas pesquisas, principalmente por envolver grandes desafios e novas descobertas para sua área de estudo, como pode ser observado nas narrações a seguir:

D 04 – Prazer não é só docência. [...] eu tenho tido vários, de conhecer muita gente, desenvolver pesquisas que têm um impacto que as pessoas citam e usam nos seus trabalhos. Isso tudo dá muito prazer.

D 06 – Montei o blog. Eu sinto ali, em cada montagem, de cada um dos artigos que vai constituindo esse blog, a minha fonte de inspiração que são as minhas aulas. Praticamente eu tô transformando as aulas que eu ministrava em um artigo. Eu me sinto, publicando o *post*, como dando uma aula, não mais para vinte ou trinta pessoas e, sim, para mil, duas mil pessoas que vão estar acessando, lendo e observando o que tá ali no *post*. Isso me dá um retorno, não retorno financeiro, mas de tá me sentindo saciado na minha necessidade de tá lecionando.

D 07 – No momento, eu tô vivendo uma coisa muito boa, muito interessante com um dos meus ex-alunos, a gente vai lançar um livro agora pela Editora da Universidade. Foi da dissertação dele e, agora, está sendo transformado em livro, é uma coisa que me dá muito prazer.

D 08 – Recentemente, tive um artigo meu publicado numa revista A1 da Capes e estou fechando um livro. Isso tudo me traz uma gratificação muito grande. Quando eu vejo o que eu escrevi publicado, isso me dá uma grande satisfação, principalmente quando eu tenho a oportunidade de apresentar os trabalhos em público, quando eu posso dialogar e discutir com os meus pares. Eu acho que eu estou ensinando e aprendendo o tempo todo. Eu não consigo ensinar se eu não estudo e faço pesquisa. Quando eu estudo e pesquiso, em contrapartida, isso me proporciona elementos, conhecimento, aprendizagem, abertura de mundo, de poder visualizar o mundo, as coisas e os fenômenos de uma forma mais ampla.

D 09 – A Universidade Federal que eu conheço, que eu ingressei em 2005, a gente tem uma liberdade intelectual, você pode desenvolver uma visão crítica, capacidade de raciocínio, de reflexão e essas coisas também dão muito prazer. É muito gratificante ser professora.

D 10 – Continuei a fazer pesquisa, mas não de forma sistemática, muito mais daquilo que me interessava. E agora eu estava fazendo muito mais como prazer pessoal mesmo, de descobrir certas coisas. Das descobertas que você

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

Como exposto no início desta seção, habilidades como a inteligência do trabalhador, importante para transpor barreiras na rotina de tarefas, também configura-se como um dos itens para atingir o prazer (DEJOURS; GERNET, 2012). Isso pode estar atrelado tanto ao fato de se obter uma recompensa, financeira ou não, ou de se ter o produto do esforço reconhecido (a pesquisa, a publicação de livros e artigos), como é retratado por D 04, D 06, D 07 e D 08. Outro fato que evidencia a capacidade intelectual dos docentes usarem seus conhecimentos é adquirir ainda mais conhecimento, como verbalizam D 08, D 09 e D 10.

Não somente ao realizar descobertas que causam impacto e ao participar de congressos, os docentes D 01, D 06 e D 09 relatam que sentem prazer nas atividades mais comuns do seu dia a dia pois, mesmo para elas, utilizam-se do seu intelecto para concretizá-las:

D 01 – Olha, em todas as atividades, que não tinha ninguém me enchendo o saco, eu tinha um imenso prazer. Na sala de aula, na defesa, esses momentos foram muito bons e prazerosos para mim, eu não via eles como obrigação profissional e, sim, como uma realização pessoal mesmo.

D 06 - O sentimento que eu tenho é que professor, quando é professor, não deixa de ser nunca, morre professor e pesquisador sempre na nossa cabeça. Então a atividade de ensino, de pesquisa, de escrever é algo que é latente. [...] e dá prazer também nas atividades de aula, orientação e pesquisa [...].

D 09 - É uma coisa que me dá muito prazer, interagir com os alunos [...].

Quando a tarefa possui um significado evidente e o indivíduo identifica-se com ela, há uma grande possibilidade de se obter prazer no trabalho, principalmente quando se tem uma autonomia em executá-lo (DEJOURS, 1992). Assim, em virtude de os docentes participantes da pesquisa possuírem um grau de liberdade na escolha e realização das suas atividades e, por se identificarem e enxergarem um sentido no conteúdo das mesmas, sentem-se satisfeitos com tarefas mais rotineiras, ainda que não lhes tragam um grande reconhecimento.

Como dito anteriormente, os docentes entrevistados não recebem contrapartidas financeiras pelo trabalho desenvolvido, configurando um trabalho voluntário. Desta forma, ao realizar a análise das narrativas, nenhum dos participantes deixou evidente o papel do trabalho voluntário sob a perspectiva do prazer no trabalho docente. Apesar de ter sido mencionado os sentimentos de utilidade e de gostar do trabalho que fazem, esses motivos não foram vinculados ao fato de serem voluntários nos programas de pós-graduação *stricto-sensu*.

O caminho percorrido pelos docentes para adquirir prazer no seu trabalho não é curto nem fácil. Durante essa trajetória, muitas adversidades acontecem, que requerem ainda mais esforço para superá-las e, por vezes, não é possível transpor determinados obstáculos. Assim, os entrevistados experimentaram, da mesma forma, a vivência do sofrimento, que será detalhada no próximo item.

4.2.3 Vivências de sofrimento

Em paralelo ao sentimento de prazer, a vivência de sofrimento acompanha o trabalhador durante sua rotina e, de acordo com Debout (2014), sensações como medo, cansaço e fracasso no ambiente de trabalho já se configuram como sofrimento. O autor elucida que a condição de sofrimento está entre o sujeito saudável e aquele que desenvolveu uma doença. Assim, uma parte dos entrevistados descreveu como mecanismo de sofrimento as condições de trabalho nas quais está inserida:

D 03 – A pintura do prédio, solicitamos várias vezes, o prédio tá ficando decadente, as paredes tão ficando sujas, é desagradável.

D 08 – Tem salas que as janelas não abrem então, depois que você usa o ar-condicionado, que fecha a sala, o ambiente fica naturalmente insalubre. Cheiram mal algumas salas. Os banheiros são um horror [...] nosso principal auditório, ou você liga o ar-condicionado e não sente calor, ou você desliga o ar condicionado para conseguir ouvir, pois é um barulho. E isso desestimula muito, exatamente você que está lá mais presente. As condições de trabalho na minha casa são muito melhores do que as condições de lá do Centro de Artes e Comunicação. Então, o que me desagrada, me aborrece, são essas condições de trabalho.

D 09 – Mas acho que o maior problema que sempre tivemos diz respeito ao prédio, que é o Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH), pois temos a questão dos elevadores que funcionam de maneira precária desde que trabalho aqui. Mesmo quando o equipamento é novo apresenta defeitos. A gente vive sempre preocupado se vai chegar lá e terá mais de um funcionando, senão as filas ficam longas e a demora para subir é grande. Houve períodos em que os professores ficavam muito desgostosos e tensos, pois não se via perspectiva de solução.

D 10 – Além de sofrimento, das condições físicas de trabalho mesmo, por exemplo, a questão do elevador, da biblioteca, da internet mesmo, tudo isso de certa maneira, tem uma repercussão no seu trabalho e lhe faz sofrer porque você, de antemão, já diz: “espera aí, não vai dar certo, a gente vai chegar lá e não vai ter elevador, a gente vai chegar lá e não vai ter internet”. O abandono do Campus é um sofrimento, aquelas coisas atrás do CFCH, aquilo quando eu

passo perto, vixe, me dá um mal-estar. Aquele ponto de ônibus, lá de trás, é uma coisa absurda. Lá atrás é uma degradação, além do mais, que a gente sabe o que ocorre lá dentro e a gente não tem formas de interferir. Isso também repercute, interfere no seu bem-estar.

Nos relatos de D 03, D 08, D 09 e D 10, é possível identificar uma relação difícil no que se refere ao local de trabalho, tanto por criar entraves no desenvolvimento das atividades, como a falta de internet e o barulho no auditório, quanto por risco de prejudicar a saúde por causa de uma sala com umidade, em subir escadas para quem tem limitações físicas, além do mal-estar psicológico em conviver em um ambiente degradado e com riscos de segurança.

Não apenas as condições físicas de trabalho desfavoráveis, mas a falta de recursos financeiros para manter a estrutura e as pesquisas em andamento, vêm se configurando como um desprazer para os professores, tal como disseram:

D 02 – Fico preocupada como se dará, nos próximos anos, a continuidade do programa, visto cada vez mais as reduções de verbas e financiamento.

D 06 – Me remeteu antes de eu sair de lá, tirar do próprio bolso a manutenção do ar condicionado dos laboratórios. Isso era um dos motivos que me deixava um tanto quanto angustiado. Não está boa, a infraestrutura está deixando muito a desejar e me deixa muito preocupado. Eu criei um grupo de pesquisa na minha área e consegui montar dois laboratórios. Esses laboratórios em si requerem recursos. Lá (no laboratório) tem instrumentação que tá parada, para dar continuidade a determinados projetos porque demanda dinheiro para dar manutenção. Então, muitas vezes me dói, porque tem atividades que não se consegue fazer por enquanto.

D 11 – E o outro momento, que ainda continua sendo um momento de sofrimento, é a gente vê uma grande coisa que foi construída, uma coisa significativa dentro do país, correndo o risco de se desfazer, sabe? Isso para mim, assim como para os meus colegas, eu tenho certeza, isso traz um sofrimento muito grande, traz uma angústia, uma tristeza. Esse momento de dificuldade para manter a estrutura do departamento, a estrutura do programa de pós-graduação, é um momento assim que tem demorado, não é um momento pontual, mas que é triste. A gente não vê muita perspectiva.

Com dificuldades para conduzir o trabalho nos programas de pós-graduação, os docentes retratam uma disparidade entre o trabalho prescrito e o trabalho que realmente desenvolvem, levando os mesmo a empregarem mais energia, mais esforço e mais conhecimento para conquistar o êxito na atividade, condição que transforma o sofrimento criativo em prazer (DEBOUT, 2014). Contudo, nem sempre é possível o sucesso na tarefa, como relatou o participante D 06 sobre os projetos que ficam impedidos de serem concluídos, em virtude da falta de manutenção de equipamentos. Depois de muitas tentativas fracassadas,

o sofrimento criativo pode se tornar patogênico, prejudicando o bem-estar do indivíduo (DEJOURS, 1994; SZNELWAR; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

Associada às diferenças entre o trabalho prescrito e o trabalho que é efetivado pelos docentes, a sobrecarga de trabalho também surgiu nos resultados como sofrimento nas rotinas de trabalho:

D 04 – Nos últimos anos, antes de eu deixar a graduação, não estava cansada do trabalho em si, mas eu acho que já pesava um pouco uma manhã inteira com a aula. Já não era tão fácil lidar.

D 05 – Eu estava acostumada a não tirar férias, eu emendava, eu ia para a praia e levava o meu computador.

D 06 – A carga (de trabalho) eu acho muito grande. Me parece que, atualmente, a exigência tem sido três disciplinas. O departamento que exige aquela carga e exigindo uma condição de que não quer nem saber se você está atrelado à pós (graduação), dá atividade na graduação. Você tem sete ou oito alunos da pós-graduação que você tem que dar assistência, tem que orientar, tem que cobrar, tem que participar de experimento e as aulas que você tem que dar na pós. Eu passei a visualizar essa dificuldade maior, que passou a ser um certo atrito comigo e o próprio departamento.

D 08 – [...] aí pesou uma outra coisa que foi muito significativa, a cobrança de produtividade que eu passei a ter quando eu concluí o meu doutorado. E o leque de oportunidades se abria, era imenso e eu tinha que dar conta de tudo e isso me gerou uma ansiedade muito grande [...] desde que eu voltei do meu doutorado, eu trabalhei praticamente de domingo a domingo até me aposentar. Vários anos eu não tive férias, pois coincidia com as defesas do mestrado e doutorado do programa. [...] a aposentadoria foi um ganho na qualidade de vida.

D 09 – Quanto à questão da sobrecarga de trabalho, ela existe. A maioria dos que trabalham na pós-graduação não consegue desenvolver trabalhos de extensão. Como eu sempre participei da Extensão, era muito difícil atender a todas as exigências da CAPES. Acho que muitos professores participam pouco de reuniões, em parte porque não gostam, em parte para ter mais tempo para pesquisar, escrever artigos e viajar para as bancas. [...] claro que essa tensão influencia no desempenho do professor, de alguma forma. No geral, isso repercute, como disse, na Extensão, mas, eventualmente, no próprio desempenho em sala de aula. Assim, vivemos muito cansados e alguns vão perdendo o entusiasmo.

Como foi explanado na categoria Organização do Contexto do Trabalho, alguns dos procedimentos do trabalho administrativo instituídos pela UFPE e mecanismos de avaliação do professor, tanto proveniente da UFPE como de órgão externos reguladores, como a CAPES, foram mencionados como vivência de sofrimento por alguns entrevistados. Então, D 01, D 04 e D 05 destacam, no relato de sofrimento sentido, os procedimentos administrativos que entendem como desnecessários e, até errados, como a questão da avaliação da permanência de

docentes integrantes do corpo no programa de pós-graduação. Para D 06 e D 09, as cobranças por produtividade e os métodos de avaliação da entidade de regulação, que exigem metas quase inalcançáveis, vêm ocasionar exaustão e frustração aos docentes.

Além dessa cobrança da CAPES, o relato de D 09 deixa transparecer uma aflição, um receio de que o sentido dado pelo docente à essência do seu saber-fazer, que é desenvolver conhecimento e difundi-lo, seja fragmentado ou perdido, diante do excesso de tarefas que foram agregadas à rotina do professor universitário. O depoimento da docente D 09 evidencia que os colegas ficam desanimados com a cobrança de trabalhos que consideram não ser do domínio da docência e, ainda, contribuem para a diminuição do tempo que deveria ser dedicado ao efetivo trabalho do professor.

Diante desse cenário, os docentes vão tentando gerir o tempo para dar conta de todas as atividades, abdicando das que julgam menos importantes no momento, tal como a não participação de reuniões. Como foi mencionado no Capítulo da Fundamentação teórica desta pesquisa, o trabalho de professor universitário vem se intensificando com o passar dos anos. Cada vez mais, o trabalho é levado para casa e invade a esfera pessoal desses profissionais, causando sofrimento e adoecimento (SILVA; SILVA JUNIOR, 2010).

Outra situação a ser considerada como vivência de sofrimento é a carência de cooperação, ou mesmo a ausência dela, e alguns desentendimentos entre os integrantes do programa de pós-graduação, narrados pelos docentes entrevistados D 05, D 06 e D 10, conforme foi detalhado anteriormente no item Organização do Contexto do Trabalho. O individualismo e a competição sobressaem-se nesses casos e, conforme Antunes (2008), enfraquecem os laços de cooperação. E, de acordo com o D 05, a universidade “perde sua função social” para ficar inserida na lógica mercantil, perspectiva que é discutida por autores como Guerreiro Ramos (1989) e Chanlat (2000).

O reconhecimento mostrou-se como elemento de grande relevância na análise das narrativas na categoria Vivências de Prazer. Portanto, a falta de reconhecimento, seja originada dos pares, dos alunos ou da sociedade, foi expressada por parte dos participantes como um fato negativo. Assim como a ausência de respeito e de relevância atribuída ao trabalho do professor, como pode ser observado:

D 02 – Pode ser na sala de aula, pode ser no ambulatório ou na enfermaria. Então, coisas da relação do dia a dia da Medicina, o respeito dos alunos com o professor [...] e nos últimos anos, não são todos os alunos, é um percentual, como se não desse mais valor a essa hierarquia e achar que ali, dentro do ambiente do curso, como se todo mundo fosse igual. Isso muitas vezes se expressa na forma de vestir, na forma de falar, na forma de sentar e no uso

excessivo do celular. Ver um aluno atendendo ao celular, durante uma consulta a um paciente, é uma coisa que me choca.

D 04 – É um trabalho pesado, que eu acho que poucas pessoas reconhecem, poucas pessoas valorizam o trabalho do professor.

D 07 – Olha, quando falam mal da universidade pública. E nós estamos, como você deve estar acompanhando, vivendo um período de ataque à universidade pública. E, assim como eu conheço bem a universidade, não só a Federal de Pernambuco mas outras universidades, ao todo são vinte e uma universidades, então eu conheço o trabalho de todos. Eu sinto uma tristeza, realmente, claro que ninguém é perfeito e nenhuma instituição está acima de acontecer alguma coisa, mas como eu conheço bem as universidades, eu me sinto muitíssimo chateada. E é até por gente que eu conheço, gente da família, não só pela sociedade.

D 08 – Tem muitos alunos que dão pouca importância. Me lembro que estava dando uma disciplina junto com outros dois professores, altamente qualificados, com uma bagagem de pesquisa, e os alunos nos tratavam como se fossemos pessoas sem importância. Eles reclamavam quando nós exigimos mais deles e eles não nos exigiam nada.

D 10 – O não reconhecimento de certos esforços e, depois, o não reconhecimento da falta de condições. Você tem muitas tensões também.

O reconhecimento, conforme Dejours (2007), configura-se como um elemento chave na mobilização do intelecto, pois ele aufere sentido para o sofrimento, ao passo que todos os obstáculos e dificuldades passados durante a entrega do trabalho não foram inúteis. Logo, a saúde mental do trabalhador é preservada.

Enfim, foi dito pelos docentes D 01 e D 03, durante a entrevista, acontecimentos que os mesmos caracterizam como prejudiciais, conforme podemos ver a seguir:

D 01 – O momento de não ter conseguido a minha progressão, de forma injustiçada. [...] eu me considero prejudicado quando pedi a minha progressão para titular (professor) e não foi concedida. Eu percebi que foi simplesmente para que eu não passasse, porque eu tenho atividade de extensão e a nota que colocaram para extensão fez com que na média eu ficasse abaixo. Na progressão anterior, me colocaram nota dez na extensão. Quando eu fui pedir essa nova progressão para titular eu tinha mantido as atividades de extensão e ainda tinha feito mais e me colocaram uma nota quatro. E ficou patente que era simplesmente porque “eu não quero que vá”.

D 03 – Há um tempo, ocorreu situação em que ordenaram para que fossem cortadas bolsas de pós-graduação dos alunos que tinham vínculos empregatícios. Nossa pós-graduação foi honesta e informou, enquanto que outras pós-graduações omitiram a informação. E uma determinada verba, que recebemos para manutenção do programa, estava atrelada ao número de bolsas da pós-graduação. Então nos sentimos injustiçados. Mas soubemos da vinda para Recife de um coordenador, desse local que fornecia as bolsas, e resolvemos falar com ele. Depois de um tempo a situação foi revertida e

voltamos a receber a verba. Mas foi uma situação muito difícil. Não tivemos apoio da universidade em tentar resolver esse problema.

As situações narradas por D 01 e D 03 apontam para a falta de reconhecimento dos trabalhos desenvolvidos pelos docentes. O docente D 01 engajou seu conhecimento, seu esforço, tendo como um de seus objetivos a progressão funcional, que não ocorreu. Então, as expectativas e os desejos do participante não coincidiram com os da instituição, causando-lhe sofrimento. Diante dessa circunstância, Dejours (2007) elucida que, quando a contribuição do trabalhador não é reconhecida ou é recusada, o sofrimento criativo perde seu sentido e pode passar a ser patogênico. Para a participante D 02, a causa do sofrimento foi a omissão da instituição em possibilitar a resolução do problema, referente às bolsas dos alunos do programa. Em ambas as circunstâncias, os entrevistados criaram expectativas do posicionamento da universidade diante do contexto, contudo, esta não agiu do modo que os docentes almejavam, ocasionando sentimentos de desânimo e sofrimento que foram verbalizados.

Como forma de minimizar ou desviar o sofrimento, o trabalhador utiliza-se de mecanismos denominados de Estratégias de Defesa, próximo construto a ser analisado nas narrações.

4.2.4 Estratégias de defesa

Como enunciado no capítulo da Fundamentação Teórica, as Estratégias de Defesa podem ser individuais e coletivas (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; HELOANI; LANCMAN, 2004). Entretanto, este estudo optou por enfatizar as estratégias individuais, uma vez que as coletivas precisariam de uma perspectiva de análise grupal, que fugia dos interesses desta pesquisa. Assim, questionou-se aos entrevistados como eles reagiam diante das situações difíceis que surgem na rotina. Parte dos docentes relatou que, antes da aposentadoria, enfrentava e buscava resolver o problema mas, com o passar do tempo, tendeu a se distanciar e evitar se envolver com as dificuldades, conforme verbalizado pelos participantes:

D 01 – Lutar com os recursos que tinha, nunca parar, nunca abaixar a cabeça e seguir em frente. Quando eu me aposentei, certas dificuldades não me dizem mais respeito a não ser aquelas dentro do trabalho que eu ainda realizo.

D 03 – Eu tento resolvê-la, eu tento enfrentá-la. Isso, com o tempo, a gente vai se cansando. Quando você é mais jovem, você tem mais energia, mais

persistência, mais determinação. Com o tempo, esse tempo já dedicado ao trabalho, a tentativa de resolver esses problemas tende a diminuir. Quando a gente se aposenta, a gente tende a se afastar desses aspectos negativos.

D 05 – Eu sou bocão, diante das situações difíceis eu falava mesmo. Mas nos últimos tempos, eu tava mais mansa. Eu acho que depois da doença, me fez pensar que eu tinha que me distanciar daquilo que me desagradava. Mas, de um modo geral, eu denunciava, falava, ia até as últimas instâncias e tentava justificar porque eu via que aquele não era o caminho.

D 08 – Quando eu não tinha perspectiva de me aposentar, por exemplo, um aluno dormir na minha sala de aula era um desrespeito, eu reagia. Hoje em dia, eu sou muito mais relaxada com isso, pois eu estou lidando com aluno adulto e formado, se ele quer aprender, bem, se ele não quer aprender, o problema é dele. Na pós-graduação, atualmente, eu tenho uma atitude bem mais tolerante e compreensiva.

Nos discursos dos entrevistados, é possível perceber que D 01, D 03 e D 05 usam como estratégias de defesa individual o isolamento e a negação e D 08 utiliza-se do conformismo, além da negação. Essas estratégias mostram-se recorrentes em virtude de os docentes estarem há muito tempo trabalhando na mesma instituição e relatarem que se deparam com situações que se repetem e não são resolvidas. Essas estratégias podem refletir que os docentes sentem-se desanimados por não conseguirem resolver determinados problemas e, para atenuar esse sofrimento, decidem se afastar da dificuldade ou mesmo “fingir que não estão vendo o problema”. Por outro lado, esse conformismo e negação podem indicar que os docentes entrevistados estejam cansados das batalhas que foram enfrentadas, ao longo dos anos, na sua rotina. Ou, ainda, pelo fato de esses docentes estarem formalmente aposentados e, portanto, os problemas deixarem de serem vistos como uma obrigação.

Para a docente D 02, a estratégia de adaptação às circunstâncias do dia a dia mostra-se eficaz, conforme podemos verificar a seguir:

D 02 – Me considero uma pessoa resiliente, consigo me adaptar com facilidade às mudanças.

A docente justifica que a vida é muito complexa e difícil. Então, ser resiliente ajuda “a deixar a vida mais leve”. A estratégia de adaptação vem sendo usada para se proteger do sofrimento causado pelas grandes mudanças que a universidade vem enfrentando nos últimos anos, principalmente com a restrição orçamentária. Contudo, o uso dessa estratégia, na prática, pode demonstrar uma forma de conseguir que o programa de pós-graduação continue funcionando e que o trabalho seja desenvolvido, apesar das dificuldades financeiras enfrentadas.

A entrevistada D 04 expôs que, para aliviar a rotina da sua carreira, busca realizar atividades que proporcionem prazer, diferentes das suas tarefas do dia a dia, como a participação de um grupo de leitura contemporânea. Já para a rotina diária, adota uma estratégia de racionalização que, conforme Dejours (1992), era bastante utilizada pelos indivíduos nas áreas de produção das indústrias. A docente organiza o modo de produzir suas atividades, alternando entre tarefas que possam lhe causar prazer com as que lhes são desgastantes, tal como podemos observar no depoimento:

D 04 – Eu tenho uma amiga do Mato Grosso. A gente sempre conversava sobre como poderíamos deixar a nossa carreira mais leve. Então a gente sempre procurou formas de prazer. Esse grupo de leitura que eu faço parte permite um pouco disso, da gente viver outras coisas. Uma coisa que eu tento fazer é organizar meu tempo para fazer as coisas. Então, se tem uma coisa desgastante eu digo assim: “eu vou fazer um tanto dessa coisa desgastante e vou deixar um pouco para depois”. Por exemplo, se eu fosse fazer uma tarefa mais burocrática e me dedicar a ela exclusivamente, iria me desgastar mais ainda. Então eu vou alternar ela com outras, então eu vou fazer algo mais prazeroso ou algo menos trabalhoso, vou alternando. Isso para mim é uma saída para tornar mais leve algo que é pesado.

Uma participante verbalizou que, para lidar com os obstáculos diários, tenta buscar sempre o lado positivo das situações, como podemos observar a seguir:

D 07 – Hoje eu trabalho de investigação apreciativa. A gente busca apreciar, apreciar o que há de melhor, apreciar o que há de melhor no meu trabalho, quais são os pontos fortes? Quais são os fatores de êxito? Não, a gente considera que a organização não deve ser apreciada pelos problemas que ela apresenta. Tenho trabalhado com essa metodologia. Quando eu conheço uma coisa nova, começo a ver pelo lado do bem.

No relato de D 07, fica evidente que a mesma usa a estratégia de limitação do pensamento da tarefa, com o intuito de não recordar as dificuldades encontradas, evidenciando os pontos positivos daquele trabalho. Sob outra perspectiva, o modo de agir diante das dificuldades na rotina de trabalho das participantes D 04 e D 07 reflete uma postura de maturidade, adquirida através de muitas experiências ao longo da vida profissional, com a finalidade de não sofrer em demasia ou desnecessariamente com as dificuldades que surgem no trabalho.

Outra estratégia de defesa que merece relevância, e que foi presente nos depoimentos dos participantes D 01, D 03, D 08 e D 09, descritos no item Sentidos do trabalho e aposentadoria deste Capítulo, deve-se à motivação para formalização da aposentadoria desses docentes entrevistados, em virtude da carga de trabalho que vinham suportando. Essa estratégia

aponta para uma fuga da situação, no momento em que o docente passa da condição de ativo para inativo, com a finalidade de atenuar a grande carga de trabalho e, dessa forma, poder selecionar as atividades que desejam executar.

Os demais docentes participantes, D 06, D 09, D 10 e D 11, relataram que enfrentam a situação difícil, tentando ao máximo resolvê-la:

D 06 – Nós saímos prospectando recursos. Vamos buscando os recursos, por exemplo, apresentando para empresas, como a Celpe. Não ficamos parados, vamos à luta, mas as coisas não estão fáceis.

D 09 – Eu paro, penso, converso com professores. Eu converso, mas é claro que a gente tem que ter um certo cuidado ao expor. [...]quando o aluno me pergunta alguma coisa e que eu não tenho uma resposta, eu sempre dizia: “vamos ver com o professor X”. Então sempre pedia ajuda aos colegas.

D 10 – Tentar resolvê-los na medida do possível, com os encaminhamentos que sejam passíveis de serem realizados. Eu acho que, quando você fica diante de cada entrave, você tem que encontrar um caminho para ver como você resolve e com quem você conta. E, para isso, você tem que ter, a vida toda, visão de conjunto, sabendo onde você pode buscar apoio. Essa é que é a estratégia. Você tem que ter uma visão de universidade, quais são as potencialidades e onde é que você pode explorá-las diante de cada problema. O enfrentamento com o conhecimento.

D 11 – O que eu sempre fiz é falar, discutir, dialogar, trocar ideias e ver a melhor forma de agir. O que a gente tem que fazer é se unir, articular, montar estratégias de como combater ou amenizar, pelo menos, esse tipo de situação. Eu falo, eu participo, eu reclamo, eu discuto, eu concordo, eu não concordo, e isso faz parte de uma discussão saudável, para que se chegue a um denominador comum.

Conforme os relatos acima, fica notório que os docentes engajam seus conhecimentos com a finalidade de diminuir a distância entre o trabalho prescrito e o real e, dessa forma, conseguirem o que precisam para desenvolverem seu trabalho. E, assim, ultrapassarem os obstáculos para transformarem o sofrimento criativo em prazer (DEJOURS, 2012). Os docentes D 09, D 10 e D 11 destacam a importância da assistência de colegas ou outros servidores na resolução de problemas, utilizando o diálogo, a reflexão e a cooperação, emergindo a importância do senso de coletividade no trabalho. Vale salientar que, como outras organizações, a universidade é composta por diversas unidades, cada uma com sua responsabilidade, então os problemas, obstáculos e imprevistos irão surgir. Ao tentar soluções, de alguma forma, é natural envolver outra unidade de trabalho além daquela em que se atua. Assim, o contato e a interação com os colegas de profissão tornam-se necessários.

5 Conclusões

Esta pesquisa teve como finalidade responder à seguinte questão: Qual o sentido atribuído ao trabalho pelos docentes que se aposentaram e permanecem trabalhando na Universidade Federal de Pernambuco, sob a luz da Psicodinâmica do Trabalho?

Conforme os dados coletados, foi identificado que na UFPE existe, atualmente, um grupo de 113 docentes que já estão aposentados e que continuavam trabalhando em diversos programas de pós-graduação *stricto-sensu*, sem obter recompensas financeiras com suas atividades. Esses dados levaram ao alcance do que foi proposto no primeiro objetivo específico. Ademais, descobriu-se que a universidade não possui nenhum documento formal, tal como um contrato de trabalho voluntário, que forneça uma regularização ou registro da atuação desses docentes.

Para atender ao segundo objetivo específico, o método histórias de vidas, associado à técnica de entrevista episódica, mostrou-se frutífero pois, a partir das narrações de episódios, momentos e circunstâncias da vida profissional dos participantes, pode-se observar a representatividade do trabalho para suas vidas. Em outras palavras, como eles concebem e vivenciam o seu ofício, salientando que os entrevistados não possuem mais a obrigação de continuarem trabalhando, devido ao fato de estarem aposentados formalmente.

Sendo o sentido do trabalho um constructo complexo e com a finalidade de alcançar o terceiro objetivo específico, foi realizada a análise das narrações. Evidenciou-se que a aposentadoria proporcionou para os docentes a possibilidade de continuarem trabalhando nas atividades que lhes causam mais estima, como também uma redução na carga de trabalho e horário mais flexível, visto que, ao se aposentar, não podem mais se envolver em atividades nos cursos de graduação. E o fato dessa redução, inclusive, configurou-se como uma motivação em continuar desenvolvendo atividades nos programas de mestrado e doutorado.

Outro ponto a ser destacado nos relatos envolvendo a aposentadoria é o temor ao ócio, ao sentimento de improdutividade, demonstrado por alguns docentes. Portanto, o fato de os participantes continuarem trabalhando, com uma carga de trabalho menor, revela-nos que, dessa forma, a transição de condição de trabalhador ativo para inativo seja realizada de forma gradual, a fim de causar um menor impacto social e psicológico na vida do docente.

As narrativas apresentaram que o trabalho ocupa uma dimensão central na vida dos docentes, não sendo apenas uma forma de sobrevivência, envolvendo seu universo particular e coletivo. Assim, na dimensão pessoal, o trabalho tem sentido porque os docentes tiveram a

oportunidade de escolher a profissão que gostariam de exercer, o que atualmente ainda não é possível a todos os indivíduos na sociedade, como é destacado por um dos entrevistados. E, como consequência de se fazer o que gosta, os docentes evidenciaram nas suas falas o quanto se sentem realizados.

Ficou evidente quanto o trabalho compõe a identidade e como está envolvido na vida, de um modo geral, dos entrevistados, a ponto deles incorporarem a postura e o comportamento de professor em rotinas da vida pessoal, fora do seu ambiente de trabalho. Contudo, uma questão nos faz refletir: o fato desses docentes não conseguirem se desligar da UFPE estaria relacionado com o temor de que a vida perderia o sentido, ao deixar o seu trabalho?

Na dimensão coletiva, os depoimentos dos entrevistados evidenciaram que se sentir útil é algo que dá sentido ao seu trabalho, já que podem ofertar e contribuir com seus conhecimentos para a sociedade. Também ficou claro que essa contribuição deve-se ao sentimento de compensação, para a UFPE e a sociedade, pelos ganhos que obtiveram ao longo das suas trajetórias profissionais. Por outro lado, esse sentimento pode ser um modo do docente, que não consegue se desprender da universidade, justificar a continuidade do seu trabalho.

Outro ponto que dá sentido ao trabalho dos docentes aposentados em atividade são as interações sociais que são mantidas, seja com os colegas ou com os seus alunos. Ao passar grande parte do tempo no ambiente de trabalho, é natural que o círculo social do indivíduo seja construído nele. Deste modo, a aposentadoria poderia representar um indício de que as relações sociais fossem rompidas.

Na análise do sentido do trabalho sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, o quarto objetivo específico deste estudo, veio à tona a seguinte situação: os docentes compactuam de uma visão ambivalente da UFPE enquanto organização, pois a enxergam como uma instituição que se esforça, através dos servidores, para manter a qualidade e o padrão de excelência que possui e, em contrapartida, retratam que a universidade é desigual, no sentido que alguns Centros Acadêmicos possuem “mais atenção”, “privilégios” e condições de trabalho melhores que os demais.

A Organização do Contexto do Trabalho na PDT retrata como a organização, as condições de trabalho e as relações sociais interferem na dinâmica prazer-sofrimento dos indivíduos. Nas narrações, os docentes deixaram claro que a aposentadoria possibilitou uma redução da carga de trabalho, fazendo sua rotina laboral com mais flexibilidade, tanto que parte dos entrevistados realizam outras atividades além das que são ligadas aos programas de pós-graduação, devido à maturidade profissional, o que os fazem sentir prazer em realizarem atividades selecionadas.

No que se refere às relações sociais, de um modo geral, existe um bom convívio entre os integrantes do departamento, em alguns casos com interações que evoluem para uma amizade pessoal. Entretanto, ficou evidente nas falas dos docentes que, em poucos programas de mestrado e doutorado a cooperação faz-se mais presente entre seus integrantes. O crescimento da competição e do individualismo dentro dos programas de pós-graduação na UFPE é um dos indícios que corroboram para o avanço da lógica capitalista no contexto das universidades públicas.

Às vivências de prazer foram expressadas, pelos docentes, através da narração de episódios que contemplam o reconhecimento, seja pelos alunos ou pela UFPE; poder escolher a profissão; o acompanhamento da evolução dos alunos; as descobertas e a aquisição de novos conhecimentos com as suas pesquisas, ambas inerentes da própria profissão. Essas situações são os grandes responsáveis pela satisfação e entusiasmo dos docentes e agem como combustíveis que os impulsionam a continuarem como professores na universidade.

Quanto às vivências de sofrimento, o item condições de trabalho, envolvendo a falta de equipamentos, de manutenção e a estrutura física precária, aparece como grande fonte de frustrações e desânimo na rotina dos docentes aposentados, apesar de os mesmos terem exposto a ciência das restrições orçamentárias impostas pelo governo federal. Essas dificuldades relacionadas às condições de trabalho refletem negativamente na condução dos projetos em andamento, esbarrando em outro elemento que causa sofrimento físico e emocional: os conflitos que envolvem o trabalho prescrito e o trabalho que é efetivamente realizado pelos docentes.

Da mesma forma, mostraram um descontentamento com alguns procedimentos administrativos, e os sistemas avaliativos, estes últimos por parte da UFPE e por entidades reguladoras das pós-graduações. Isso parece configurar-se como um reflexo da influência das características do gerencialismo na gestão da universidade pública.

Não deixaram de ser citadas, como situações difíceis, a falta de reconhecimento e a sobrecarga de trabalho. Isso revela um discurso contraditório por parte dos entrevistados, visto que o reconhecimento foi uma das fontes de prazer mais mencionada pelos docentes. E em relação à sobrecarga de trabalho, foi exposto que formalizar a aposentadoria permitiu que os docentes tivessem uma redução nas suas atividades. Contudo, os mesmos retratam que ainda possuem uma rotina intensificada de trabalho. Ambas situações retratam a dificuldade desses docentes em se desprenderem do vínculo de trabalho, pois têm a opção de não sentir os sofrimentos descritos, com a aposentadoria efetiva. Entretanto, continuam a vivenciá-los na universidade. Essa conjuntura traz uma reflexão: até que ponto a continuidade dos docentes

aposentados e em atividade na UFPE estaria atrelada ao *status* de pertencimento a uma instituição de ensino que é renomada no país?

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

Outras estratégias mencionadas nos relatos são a adaptação, a limitação do pensamento da tarefa e a própria formalização da aposentadoria pelos docentes. Esta última pode ter sido usada como meio de reduzir a carga de trabalho e selecionar as atividades que mais gostam de realizar nos programas de mestrado e doutorado. Ao que parece, a posição do docente aposentado poder selecionar suas atividades deixa transparecer que o mesmo pode, de alguma forma, cultivar a autonomia no seu trabalho.

Entretanto, quase metade dos docentes deixou claro que, mesmo que estejam aposentados, continuam a buscar soluções para os problemas que vão surgindo e alguns mencionaram que contam com o apoio de colegas para enfrentar as dificuldades, refletindo a presença da cooperação como elemento importante na condução do trabalho. Desta forma, esses docentes fazem uma resignificação do seu sofrimento, ao transformá-lo em prazer com a solução da dificuldade, através do engajamento da sua inteligência e habilidades. Além disso, nutrir as relações sociais e a autonomia para resolver problemas mostra-se de grande valor para os sujeitos que já estão na condição de idosos e enfrentando os desafios do envelhecimento. É um meio de sentir que ainda é ativo, capaz e que tem independência, na sua vida pessoal e profissional, perante a sociedade.

Durante a análise das entrevistas, a temática trabalho voluntário não emergiu nos depoimentos narrados para este estudo. Os docentes participantes não relacionaram o sentido que atribuem ao trabalho com o fato de estarem na condição de voluntário ou mesmo de estarem como docente voluntário. Com a ausência dos sentimentos de prazer ou sofrimento nos relatos, podemos concluir que o assunto ainda não possui a devida importância. Diante desse resultado, surgem questões que podem ser investigadas com novos estudos: O trabalho desenvolvido por docentes aposentados, em universidades federais, uma vez que não há remuneração, não é visto como voluntário pelos mesmos? A universidade federal que possui docentes aposentados em

atividade, sem ter uma contrapartida financeira, incentiva, promove e oferta condições para os mesmos manterem o trabalho voluntário?

Diante do exposto, ficou claro que prazer e sofrimento coexistem nas rotinas dos docentes entrevistados. Se houvesse apenas sentimentos de prazer ou de sofrimento no trabalho, talvez o cenário se apresentasse bem diferente do que é atualmente. A dificuldade da desvinculação da UFPE, desses docentes, é real e forte, tanto quanto o receio de diminuição das interações sociais, de não poder usufruir do seu domínio cognitivo e de não possuir uma ocupação. Portanto, pode-se dizer que a visão da PDT para esta pesquisa foi adequada ao alcance do objetivo proposto, uma vez que possibilitou a compreensão da relação dos docentes aposentados com o seu trabalho e o sentido que é atribuído por eles, assim como a entrevista episódica junto à análise de conteúdo temática possibilitou o aprofundamento necessário que a temática requer.

Por fim, ainda que haja estudos que abordem o sentido do trabalho, sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, os estudos envolvendo docentes de universidades aposentados em atividade na condição de voluntários ainda são pouco investigados. Assim, como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se que esta pesquisa possa ser aplicada com servidores técnicos, que já estejam aposentados e continuam trabalhando na UFPE, bem como em outras universidades públicas, tanto da esfera federal como estadual e, também, em instituições de ensino tecnológico, como forma de comparar os resultados e difundir políticas que possam favorecer a continuidade de professores mais experientes no âmbito das instituições federais de ensino.

6 Recomendações Gerenciais

Para os resultados encontrados nesta pesquisa, a referida seção dedica-se a apresentar as recomendações gerenciais, no sentido de propor medidas, procedimentos, programas e políticas que venham a favorecer o trabalho desenvolvido pelos servidores mais experientes.

Com base nas análises, o primeiro ponto a ser destacado é o desenvolvimento, pela PROGEPE, de um Programa de Preparação para a Aposentadoria. Ficou bem evidente como se configura árdua a decisão dos docentes de formalizarem a aposentadoria, seja por medo ou falta de informação e ainda a dificuldade de realizarem um novo dimensionamento nas suas vidas, após a inatividade na universidade. Muitas vezes, a decisão só é tomada por causa de outras situações que surgem e, de alguma forma, venham a prejudicar o docente.

Então o programa deve ser multidisciplinar, focando nos diversos aspectos que envolvem a vida não só dos docentes e servidores técnicos que estejam próximos de completar os requisitos para a aposentadoria, mas que funcionem de forma contínua e não esporádica e que assistam ao servidor antes, durante e logo após a inativação.

Uma vez que a universidade conta com esse grupo de 113 docentes aposentados em atividade, além dos demais servidores que já podem se aposentar, porém ainda permanecem ativos, surge uma grande necessidade de políticas de gestão voltadas para esses servidores com a faixa de idade mais elevada. Assim, são necessárias iniciativas voltadas para a promoção da saúde física e emocional, práticas que favoreçam a aproximação destes profissionais mais experientes com os mais jovens, como também o fato de sentirem que a universidade continua investindo neles, com iniciativas de cursos ou formação continuada direcionadas para este público.

Outro ponto a ser considerado são as condições de trabalho. Ficou evidente que a infraestrutura, a falta de equipamentos e as dificuldades com a manutenção do ambiente de trabalho vem sendo uma das grandes causas de insatisfação dos participantes. Ainda que haja muitas limitações orçamentárias, a UFPE necessita rever a situação dos espaços de trabalho, de um modo geral, não apenas para os docentes, de modo a tentar minimizar esse impacto.

Por fim, como foi mencionado na seção anterior, o trabalho voluntário não foi ressaltado nos relatos pelos participantes. Isso sinaliza a necessidade de a temática ser mais explorada pela UFPE, através de iniciativas sociais de programas de valorização do trabalho voluntário que contemplem os aposentados, servidores da ativa e estudantes.

Ao solicitar os relatórios da PROPESQ para identificar os docentes candidatos a participar da pesquisa, obteve-se a informação de que não existia um documento que regulamentasse o vínculo de trabalho voluntário na universidade. Assim, sugere-se a criação de um documento que registre o servidor técnico e docente que deseje realizar o trabalho voluntário, embora não haja uma contrapartida financeira, mas o indivíduo atestará sua ciência das condições da universidade para a execução dessa modalidade de trabalho. Desta forma, tanto a universidade quanto o candidato ao trabalho estariam resguardados legalmente. Assim, o Quadro 10 (6) sintetiza as ações sugeridas neste estudo para aqueles que estão à frente da gestão da UFPE:

Quadro 10 (6) – Recomendações Gerenciais

Área	Ações
Aposentadoria	• Criação de um programa de preparação para a aposentadoria; • Políticas de gestão que acolham o servidor técnico e docente, com mais idade, que continua trabalhando;
Organização do contexto do trabalho	• Rever as instalações físicas, de um modo geral, e principalmente onde residem os programas de pós-graduação;
Trabalho Voluntário	• Agregar a iniciativa do trabalho voluntário na gama de programas sociais que existem na UFPE; • Registro dos indivíduos na condição de trabalho voluntário, através de documento;

Fonte: elaborado pela autora (2020)

Referências

- ABRAHAM, Y-M. L'entreprise est-elle nécessaire? In: DUPUIS, J-P (org.). **Sociologie de l'entreprise**. Montréal: Gaëtan Morin Editeur, 2006, p. 323-374
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho?** 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- ALDERSON, M. La psychodynamique du travail: objet, considérations épistémologiques, concepts et premisses théoriques. **Santé mentale au Québec**, v. 29, n. 1, p. 243–260, 2004
- ALVES-MAZZOTTI, A.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. 2.ed. São Paulo: Pioneira, 1998.
- AMORIM, T. N. G. F.; CARVALHO, D. G. S.; OLIVEIRA, R. R.; SILVA, L. B. Aposentar-se ou continuar trabalhando? Decisão difícil para servidores públicos. **Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL**. Florianópolis, v. 11, n. 4, p. 231-255, 2018.
- ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do Trabalho. 12 ed. São Paulo: Cortez, 2007
- ANTUNES, R. O Trabalho e seus sentidos. **Confluências – Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito**, v. 10, n. 1, p. 43-61, 2008.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ASSIS, D. T. F. O trabalho voluntário em uma instituição de princípios humanistas: uma análise a partir da Psicodinâmica do Trabalho. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiana, 2017.
- BALBACHEVSKY, E. **A Profissão Acadêmica no Brasil**: as múltiplas facetas do nosso sistema de ensino superior. Brasília: FUNADESP, 1999.
- BALTES, P. B. Theoretical propositions of life-span developmental psychology: on the dynamics between growth and decline. **Developmental Psychology**, v. 5, p. 611-626, 1997
- BARBOSA, M. A. C; MENDONÇA, J. R. C. O Professor-Gestor em Universidades Federais: alguns apontamento e reflexões. **Teoria e Prática em Administração**, v. 4, n. 2, p. 131-154, 2014.

BARROS, V. A.; LOPES, F. T. Considerações sobre a pesquisa em história de vida. In: SOUZA, E. M.(Org.). **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional** [recurso eletrônico]: uma abordagem teórico-conceitual. Vitória: EDUFES, 2014. Disponível em:<http://www.unihorizontes.br/fnh/wp-content/uploads/2014/09/Metodologias-e-anal%C3%ADticas-qualitativas-em-pesquisa-organizacional-uma-abordagem-te%C3%B3rico-conceitual.pdf>. Acesso em 15 fev. 2019.

BAUER, M. W.; GASKELL, G.; ALLUM, N. C. Qualidade, quantidade e interesses do conhecimento. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático**. 13.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2015.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BEAUVOIR, S. **A velhice**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.

BENDASSOLLI, P. F; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **RAE**, v. 51, n. 2, p. 143-159, 2011.

BENDASSOLLI, P. F; COELHO-LIMA, F; PINHEIRO, R. A; GÊ, P. C. S. The Meaning of Work during Short-term Unemployment. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 32, n. 1, p. 123-132, 2016.

BITENCOURT, B. M; GALLON, S; BATISTA, M. K; PICCININI, V. C. Para Além do Tempo de Emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 30-57, 2011.

BOAS, A. A. V.; MORIN, E. Sentido do Trabalho e Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho: a Percepção de Professores Brasileiros e Canadenses. **Revista Alcance**, v. 23, n. 3, p. 272-292, 2016

BOGDAN, R.C; BIKLEN, S. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. Porto: Porto Editora, 1994

BORGES, L. O. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: o estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. **Estudos de Psicologia**, v. 4, n. 1, p. 107-139, 1999.

BORGES, L. O; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista de Psicologia Organizacional do Trabalho*, v. 1, n. 2, p. 11-44, 2001.

BORSOI, I. C. F. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. *Cad. psicol. soc. trab.*, v. 15, n. 1, p. 81-100, jun. 2012. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637172012000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 set. 2020.

BRASIL, Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019. Institui o Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado, o Conselho do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado, o Prêmio Nacional de Incentivo ao Voluntariado e o Selo de Acreditação do Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 07 jul.2019.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998.Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 dez. 1998.

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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 dez. 2003.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 06 jul. 2005

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**, Brasília, DF, 13 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 dez.1998.

BRASIL. Lei nº 10741, de 01 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 03 out.2003.

BRASIL. Lei Complementar nº 152, de 03 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**, Brasília, DF, 4 dez.2015.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS**, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012. Disponível em: www.uff.br/periodicoshumanas/index.php/ecos/article/download/.../723. Acesso em 25 fev. 2020

CARMO, P. S. **A ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 2001.

CATTANI, A. D. **Trabalho e Autonomia**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

CEPELLOS, V. M.; TONELLI, M. J. Envelhecimento Profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance**, v. 24, n. 1, p. 4-21, 2017

CHANLAT, J. F. **Ciências sociais e management**: reconciliando o econômico e o social. São Paulo: Atlas, 2000.

CLOSS, L.; ANTONELLO, C. S. História de Vida: suas possibilidades para a investigação de processos de aprendizagem gerencial. **Revista Gestão.org**, v. 10, n. 1, p. 105-137, 2012.

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In TAMAYO, A.; J. BORGES-ANDRADE, J.; CODO, W. (Eds.), **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo, SP: Cooperativa de Autores Associados, 1997.

CORREA, M. V. P.; LOURENÇO, M. L. A constituição da identidade dos professores de pós-graduação *stricto sensu* em duas instituições de ensino superior: um estudo baseado nas relações de poder e papéis em organizações. **Cad. EBAPE.BR**, v. 14, nº 4, p. 858-871, 2016

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa**: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DANTAS, E. A. A Seguridade Social no Brasil. **Informe de Previdência Social**, v. 30, n. 9, p. 03-71, 2018.

DEBOUT, F. Quelques éléments de la théorie psychodynamique du travail. **Champ psy**, v. 1, n. 65, p. 11-26, 2014.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: Estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção Online**, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. Trad. Gustavo A. Ramos Mello Neto. **Psicologia em. Estudo**, v.17, n.3, p.363-371, 2012.

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.

DEJOURS, C. Carga Psíquica 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.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicodinâmica 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.

DEJOURS, C; GERNET, I. **Psychopathologie du Travail**. Issy-les-Moulineaux: Elsevier-Masson, 2012.

DUARTE, I. G; CAVALCANTE, C. E; MARQUES, R. R. R. Gestão de Pessoas no Terceiro Setor: motivações dos voluntários da Fundação Cidade Viva. **Organização em contexto**, v.13, n. 25, p. 99-120, 2017.

ENGEL, C. L; COSTA, P. R. A. Considerações sobre o envelhecimento no Brasil. **Anais...** Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação em Ciências Sociais – ANPOCS. Caxambu, MG, Brasil, 36, 2012.

FACAS, E. P.; FISCHER, H. C. R.; GHIZONI, L. D. Clínica Psicodinâmica do Trabalho com Gestores de uma unidade de Taquigrafia Parlamentar. **Trabalho (En)Cena**, v. 2, n.1, p. 117-131, 2017.

FERNANDES, P. C. M.; MARRA, A. V.; LARA, S. M. Metamorfoses identitárias na pré-aposentadoria de servidores públicos. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 1, p. 86-99, 2016.

FLICK, U. Entrevista episódica. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático**. 13. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2015

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FRANÇA, L. H. F. P.; MENEZES, G. S.; BENDASSOLLI, P. F.; MACEDO, L. S. Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.33, n.3, p.548-563, 2013.

FREIRE, J. C. S. **Autonomia da práxis docente na universidade: condições e possibilidades**. 2013. 136 p. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação. Faculdade de Educação, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2013.

FREITAS, M. E. A carne e os ossos do ofício acadêmico. **Organizações & Sociedade**, v. 14, n. 42, p. 187-192, 2007.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação**. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GERNET, I. Actualités de la recherche en psychodynamique du travail. **Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique**, v. 174, n. 7, p. 602-605, 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, R. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In: MINAYO, M. C. S. (Org.); DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 34.ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

GORZ, A. **Metamorfoses do Trabalho**. Crítica da razão econômica. 2. ed. São Paulo: Annablume, 2007.

GUERREIRO RAMOS, A. **A nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das nações**. Rio de Janeiro: FGV, 1989.

GUERREIRO RAMOS, A. **Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho**. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2008

HADDAD, E. G. M. **O direito à velhice: os aposentados e a previdência social**. São Paulo: Cortez, 1993.

HELOANI, R; LANCMAN, S. Psicodinâmica no trabalho: o método clínico de intervenção e investigação no trabalho. *Rev. Produção*, São Paulo, v. 14, n. 3, p 77-86, 2004.

IRIGARAY, H. A. R.; OLIVEIRA, L. B.; BARBOSA, E. S. T.; MORIN, E. M. (2019). Vínculos profissionais e sentido do trabalho: uma pesquisa com professores do ensino superior. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n.1, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mudança demográfica no Brasil no início do século XXI**. Subsídios para as projeções da população, 2015. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv93322.pdf>. Acesso em 15 set. 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL. **Aposentadoria por tempo de Contribuição, 2018**. Disponível em: <https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-tempo-de-contribuicao/>. Acesso em set. 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDADE SOCIAL. **Aposentadoria por idade, 2017**. Disponível em: <https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-idade/> . Acesso em set. 2019.

JOVCHELOVITCH, S.; BAUER, M. W. Entrevista narrativa. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático**. 13. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2015.

KERN, J. **O Sentido do Trabalho para profissionais da Educação: uma análise comparativa entre professores de instituições da rede pública e privada de Santa Maria – RS**. 2016. 101 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal de Santa Maria, Rio Grande do Sul, 2016

KRAWULSKI, E; BOEHS, S. T. M; CRUZ, K. O; MEDINA, P. F. Docência voluntária na aposentadoria: transição entre o trabalho e o não trabalho. **Psicologia: teoria e prática**, v.19, n.1, p. 55-66, 2017.

KUBO, S. H; GOUVEA, M. A. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração (São Paulo)**, v. 47, n. 4, p. 540-554, 2012.

KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A.; MANTOVANI, D. M. N. Dimensões do significado do trabalho e suas relações. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 3, p. 28-28, 2013.

LAVNCHICHA, G. R. F. S. A clínica Psicodinâmica do Trabalho: Teoria e Método. **Khóra, Revista Transdisciplinar**, v. 2, n. 2, 2015.

LEMOS, D. Trabalho docente nas universidades federais: tensões e contradições. **Caderno CRH**, v. 24, n. especial, p. 105-120, 2011.

MACEDO, K. B.; FLEURY, A. R. D. O mal estar docente para além da modernidade: uma análise psicodinâmica. **Revista Amazônica**, v. 9, n. 2, p. 217-238, 2012.

MACHADO, C. N. C.; LUCAS, M. G. Aposentadoria: Como Professores Vivenciam este Momento? **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 2, p. 576-588, 2017.

MADEIRA, J. M. P. **Servidor público na atualidade**. 8.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MANCERO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. **Psicologia: Reflexão & Crítica**, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 77-83, 2007.

MANCERO, D. Trabalho docente e produção de conhecimento. **Psicologia & Sociedade**. v. 25, n. 3, p. 519-526, 2013.

MANCERO, D.; LOPES, M. C. R. Trabalho docente: compressão temporal, flexibilidade e prazer? **Revista de Educação Pública**, v. 13, n. 24, p. 138-152, 2004.

MARRA, A. V; SOUZA, M. M. P; MARQUES, A. L; MELO, M. C. O. L. Significado do trabalho e envelhecimento. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, v. 15, n. 2, P. 103-128, 2015.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995.

MENDES, A. M.; ARAUJO, K. R. **Clínica da Psicodinâmica: o sujeito em ação**. Curitiba: Juruá, 2012.

MENDES, A. M; FERREIRA, M. C. Contexto de Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão**. Porto Alegre RS: Artmed, 2008, p. 111-123.

MERRIAN, S. B.; TISDELL, E. J. **Qualitative Research: a guide to design and implementation**. 4.ed. São Francisco: Jossey-Bass, 2016.

MOLINIER, P. Souffrance, défenses, reconnaissance. Le point de vue du travail. **Nouvelle revue de psychosociologie**, v. 2, n. 10, p. 99-110, 2010

MOREIRA, J. O. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicologia em Estudo**. vol.16. n. 4, p. 541-550, 2011.

MOSSÉ, P. Caring an ageing population: challenges, facts, artifacts and policies. **Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde**, v. 12, n. 1, p. 73-84, 2015.

MUNIZ, R. Notas para o estudo do processo e das relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 28, n. 1, p. 27-35, 1988.

NASCIMENTO, R. P.; COSTA, D. V. F.; SALVÁ, M. N. R.; MOURA, R. G.; SIMÃO, L. A. S. 'Trabalhar É Manter-Se Vivo': Envelhecimento e Sentido do Trabalho para Docentes do Ensino Superior. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 11, n. 2, p. 118-138, 2016.

NASCIMENTO, T. A. C; OLIVEIRA, S. R. Os sentidos do trabalho no serviço público: uma perspectiva geracional. **Anais...Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD**. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 37, 2013

NASSIF, L. Origens e desenvolvimento da psicopatologia do trabalho na França (século XX):uma abordagem histórica, **Memorandum: Memória e História em Psicologia**, v. 8, p. 79-87, 2005.

NEVES, N. O. **O trabalho social voluntário**: uma possibilidade para a formação profissional na universidade. Monografia de Especialização. Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), 2006

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Resumo: Relatório Mundial de Envelhecimento e Saúde**, 2015. Disponível em: <https://sbgg.org.br/wp->

[content/uploads/2015/10/OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf](#). Acesso em: 30 ago. 2018.

PEREIRA, E. F; TOLFO, S. R. Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia. **Psicologia e Argumento**, v. 34, n. 86, p. 302-317, 2016.

RIBEIRO, C. V. S; COSTA, A. F. M; CARDOSO, V. M. L; MACHADO, B. B. “Se você se aposentar e não continuar tendo prazer na vida, você vai se aposentar para quê?": um estudo sobre o trabalho de docentes aposentados de uma IFES. **Trabalho (En)Cena**, v. 4, n.1, p. 323-343, 2019.

RIBEIRO, C. V. S; MANCEBO, D. O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 33, n. 1, p. 192-207, 2013.

RIBEIRO, D. Y; PINHEIRO, F. A; SAMPAIO, L. R. O Voluntariado e o Servidor Público: o Caso dos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF). **Id onLine Rev. Mult. Psic.**, vol.12, n.42, p. 659-680, 2018.

ROSENTHAL, G. História de vida vivenciada e história de vida narrada: a interrelação entre experiência, recordar e narrar. **Civitas**, Porto Alegre, v. 14, n. 2, p. 227- 249, mai./ago., 2014. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/17116> Acesso em: 20 jun. 2020.

SANTOS, A. C. S; RIBEIRO, B. G. A; MARTINS, J. T; GALDINO, M. J. Q; ROBAZZI, M. L. C. C; RIBEIRO R. P. Motivações de docentes aposentados ao retorno às atividades laborais em uma universidade pública. **Rev Rene**. v. 17, n. 4, p. 561-568, 2016

SAPIRO, A.; MATTIELLO, R. Voluntariado: benefício a quem presta e a quem recebe. **Scientia Medica**, v. 26, n. 4, p. 1-5, 2016.

SCHENSUL, J. J. Key informants. In: B. A. Norman (Ed), **Encyclopedia of health & behavior** (Vol. 1, p.569-571). Thousand Oaks: Sage Publications, 2004

SCHNEIDER, R; IRIGARAY, T. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estudos de Psicologia**, v. 25, n. 4, p. 585–593, 2008.

SCHWEITZER, L.; GONÇALVES, J.; TOLFO, S. R.; SILVA, N. Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia, Organização e Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 103-116, 2016.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste Mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Cortez Editora, 1994.

SERVIÇO SOCIAL DO COMERCIO. **Manual de Procedimentos e Gestão Voluntária**. Mesa Brasil/ SESC. Rio de Janeiro: SESC, Departamento Nacional, 2007.

SILVA, A. B.; NETO, J. R. Perspectiva multiparadigmática nos estudos organizacionais. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SILVA, A. P.; BARROS, C. R.; NOGUEIRA, M. L. M.; BARROS, V. A. “Conte-me sua história”: reflexões sobre o método história de vida. **Mosaico: Estudos em Psicologia**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, 2007.

SILVA, E. P; SILVA JUNIOR, J. R. Estranhamento e desumanização nas relações de trabalho na instituição universitária pública. **Revista HISTEDBR Online**, número especial, p. 223-238, 2010.

SILVA JUNIOR, J. R.; FERREIRA, L. R.; KATO, F. B. G. Trabalho do professor pesquisador diante da expansão da pós-graduação no Brasil pós-LDB. **Revista Brasileira de Educação**, v. 18 n. 53, p. 435-468, 2013

SIMÕES, C. C. S. **Relações entre as alterações históricas na dinâmica demográfica brasileira e os impactos decorrentes do processo de envelhecimento da população**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

SOUZA, L. M; LAUTERT, L. Trabalho voluntário: uma alternativa para a promoção da saúde de idosos. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 42, n. 2, p. 371-376, 2008.

SOUZA, M. M. P.; MARQUES, A. L.; MELO, M. C. O. L.; MARRA, A. V. Significado do trabalho e envelhecimento. **Revista Administração em Diálogo**, v. 15, n. 2, p. 103-128, 2013.

SOUZA, W. J; MEDEIROS, J. P. Trabalho voluntário: motivos para sua realização. **Revista Ciências da Administração**, v. 14, n. 33, p. 93-102, 2012.

STEGER, M. F.; DIK, B. J.; DUFFY, R. D. Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). **Journal of Career Assessment**, v. 20, n. 3, p. 322–337, 2012.

SZNELWAR, L. **Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo no trabalho.** [Livro eletrônico], São Paulo: Blucher, 2015. Disponível em: <https://www.blucher.com.br/livro/detalhes/quando-trabalhar-e-ser-protagonista-e-o-protagonismo-do-trabalho-1101>. Acesso em 22 jan. 2020.

SZNELWAR, L. I., UCHIDA, S.; LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. **Revista Tempo Social**, v. 23, n. 1, p. 11-30, 2011. Disponível em: <<http://revistas.usp.br/ts/article/view/12650/14427>>. Acesso em: 01 out. 2019.

TESSARINI JUNIOR, G.; SALTORATO, P.; SIGAHI, T. F. A. C.; FONTES, A. R. M.; VIEIRA, M. H. P. Avaliação do Contexto de Trabalho em uma Instituição Federal de Ensino: Estudo com Servidores da Área de Gestão de Pessoas. **Gestão & Conexões - Management and Connections Journal**, v. 9, n. 1, p. 128-150, 2020.

THOMPSON, P. **A voz do passado: história oral.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do Trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, Edição especial, p. 38-46, 2007.

UCHIDA, S.; LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho para o Desenvolvimento de Ações Transformadoras no Processo Laboral em Saúde Mental. In: GLINA, D. M. R.; ROCHA, L. E. **Saúde Mental: da teoria à prática.** São Paulo: Roca, 2016.

VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática.** Rio de Janeiro, FGV, 2006.

VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 19, n. 2, p. 517-540, 2013.

WANG, M.; HENKENS, K.; SOLINGE, H. V.; Retirement Adjustment: A Review of Theoretical and Empirical Advancements. **American Psychologist**, v. 66, n. 3, p. 204–213, 2011.

ZANELLI, J. C. Processos Psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia: organizações e trabalho**, v. 12, n. 3, p. 329-340, 2012.

Apêndice A

Protocolo da 1ª Entrevista Episódica

Nome do Entrevistado:

Nascimento:

Programa que atua/Centro:

Quanto tempo atua como docente na UFPE:

Aposentado(a) desde:

Estou realizando uma pesquisa sobre o trabalho para os docentes que se aposentaram e permaneceram trabalhando em pós-graduações stricto-sensu da UFPE. Durante a entrevista deverão ser narrados acontecimentos que estão envolvidos com sua trajetória profissional na universidade, principalmente após o momento da sua aposentadoria. Você pode começar expressando o que a aposentadoria representou para seu trabalho?

Questões para aprofundamento das categorias de análise

a) Sentido do Trabalho

Fale sobre o sentido do trabalho para você, principalmente após a sua aposentadoria.

b) Organização do contexto do trabalho atualmente

Como seu trabalho é organizado?

Qual a visão que você tem da UFPE enquanto organização.

Conte sobre o programa de pós-graduação em que trabalha.

Fale suas relações sociais que você mantém no seu ambiente de trabalho, através de fatos ocorridos.

c) Vivências de Prazer

Conte algumas circunstâncias em que você sentiu/sente prazer em ser docente na UFPE.

d) Vivências de Sofrimento

E por outro lado, me conte circunstancias em que você sentiu/sente sofrimento em ser docente na UFPE.

e) Estratégias de Defesa

O que você faz ou como você reage diante das situações que julga como difíceis na sua rotina.

Apêndice B

Protocolo da 2ª Entrevista Episódica

Nome do Entrevistado:

Questões para aprofundamento após a primeira análise das entrevistas

Após fazer a transcrição e a primeira análise da entrevista, dúvidas surgiram havendo a necessidade de aprofundar alguns pontos que foram relatados.

1. *Conte como você decidiu ser docente.*
2. *Você disse que possui boas relações profissionais com os docentes da sua linha de pesquisa, com uma forte transparência. Essas relações vão mais além da esfera profissional?*
3. *Detalhe mais sobre a infraestrutura e as condições de trabalho no programa.*
4. *Como você julga a cooperação entre os integrantes programa de pós-graduação em que atua? Conte um momento.*
5. *As relações sociais que você possui com os outros docentes influenciaram na sua decisão de continuar no programa?*

Apêndice C

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pelo presente Termo de Consentimento, eu, _____, em pleno exercício dos meus direitos me disponho a participar da pesquisa **“Sentidos do Trabalho: Narrativas de Docentes Aposentados em Exercício na UFPE à Luz da Psicodinâmica do Trabalho”**.

Declaro ser esclarecido e estar de acordo com os seguintes pontos:

- O objetivo geral da pesquisa é **“Compreender os sentidos atribuídos ao trabalho pelos docentes que se aposentaram e permanecem exercendo atividades na Universidade Federal de Pernambuco, sob a luz da Psicodinâmica do Trabalho”**. Ao participante só caberá a autorização para ser entrevistado(a), não havendo riscos, desconfortos ou qualquer despesa e ônus financeiro para o mesmo;
- O participante poderá se recusar a participar, ou retirar o seu consentimento a qualquer momento da realização do trabalho, não havendo penalizações ou prejuízos para o mesmo;
- Será garantido o sigilo da identidade do participante, assegurando a sua privacidade, e se desejar terá livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências;
- Devido ao contexto de pandemia, em que se encontra o país, as conversas serão realizadas virtualmente e gravadas, contudo não serão expostas, ficarão reservadas apenas para a pesquisadora realizar as transcrições dos relatos e as análises;
- Os dados coletados serão utilizados, única e exclusivamente, para fins desta pesquisa, e que os resultados sintetizados poderão ser publicados;

Desta forma, uma vez que li este documento, expresso a minha concordância em participar da pesquisa:

Recife, _____, _____ de 2020.

Assinatura do Participante

Assinatura da Pesquisadora

Dados da Pesquisadora:

Diane Glayce dos Santos Carvalho – email: diane.glayce@ufpe.br
Orientadora: Profª Drª. Debora Coutinho Paschoal Dourado
Mestrado Profissional em Administração – UFPE

Apêndice D

Planilha para Categorização das Entrevistas

ENTREVISTADO:				
Objetivos especif.	Categoria	Definições operacionais	Perguntas	Respostas
Identificar e analisar, através das histórias de vida profissional, os sentidos atribuídos ao trabalho pelos docentes aposentados;	Sentido do trabalho	Como o professor descreve a representatividade do trabalho em sua vida, principalmente após a aposentadoria.	Você pode começar expressando o que a aposentadoria representou para seu trabalho.	
			Fale sobre o sentido do trabalho para você, principalmente após a sua aposentadoria.	
			Como decidiu ser professor?	
Compreender as dimensões da Psicodinâmica do Trabalho nos sentidos que são atribuídos ao trabalho pelos docentes aposentados e em exercício.	Organização do contexto do trabalho	Como os aspectos organizacionais (divisão do trabalho, da hierarquia, cadeias de comando, metas, objetivos, avaliação), físicos (infraestrutura, limpeza e segurança) e relacionais do trabalho na instituição interferem na dinâmica prazer-sofrimento.	Como seu trabalho é organizado?	
			Qual a visão que você tem da UFPE enquanto organização.	
			Conte como é departamento/programa em que trabalha.	
			Fale suas relações sociais que você mantém no seu ambiente de trabalho, através de fatos ocorridos.	
	Vivências de Prazer	Compreende-se como os elementos e as situações relacionadas com o docente: saber lidar com seu trabalho real, a mobilizar sua inteligência para concluir suas tarefas e conquistam o reconhecimento do seu esforço, conduzindo assim à vivência do prazer no contexto do trabalho.	Conte algumas circunstancias em que você sentiu/sente prazer em ser docente na UFPE.	
	Vivências de Sofrimento	Compreende-se como as situações vivenciadas de sofrimento no contexto do trabalho, tendo a ver com dor não só física, mas emocional também.	E por outro lado, me conte circunstancias você sentiu/sente sofrimento em que ser docente na UFPE.	
	Estratégias de Defesa	Refere-se às ações realizadas individualmente por cada docente, de modo consciente e inconsciente, que objetivam minimizar dificuldades e vivências de sofrimento no contexto laboral, podendo ser classificadas em repressão do pensamento compartilhado, negação, isolamento, racionalização, hiperatividade, aceleração do ritmo de trabalho, limitação do pensamento crítico do trabalho.	O que você faz ou como você reage diante das situações que julga como difíceis na sua rotina.	