

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
MESTRADO EM GERONTOLOGIA**

**APOSENTADORIA:
A EXPERIÊNCIA DE PROFESSORES APOSENTADOS
DO INSTITUTO DE BIOLOGIA DA UNICAMP**

AUTORA: ADRIANA BATISTA DE SOUZA BRAGANÇA

ORIENTADORA: PROF^a Dr^a NEUSA MARIA MENDES DE GUSMÃO

Este exemplar corresponde a versão final para defesa da Dissertação de Mestrado defendida por Adriana Batista de Souza Bragança e aprovada pela banca Comissão Julgadora.

Data: 19 de fevereiro de 2004

Assinatura: _____

COMISSÃO JULGADORA:

2004

AGRADECIMENTOS

Ao meu bondoso **Deus**, autor da minha fé, que através de sua soberania, amor e misericórdia tem cuidado de mim, fazendo-me vitoriosa. “*Posso todas as coisas naquele que me fortalece*” (Filipenses 4:13). Obrigado Senhor por mais essa oportunidade!

Aos meus pais, **Airton e Graça**, sinônimo de dedicação, abdicação, cuidado, apoio e, sobretudo, amor que sempre proporcionaram a minha vida tudo de melhor. Essa vitória dedico a vocês também, obrigada painho e mainha!

Aos meus irmãos, **Simone e Arthur**, que sendo parte de mim, estiveram comigo nessa caminhada em Campinas e me ajudaram a percorrê-la sustentada pelo seu amor.

Ao meu esposo querido, **Welbe**, através de palavras e ações me deu o estímulo para prosseguir sempre sendo um companheiro e amigo maravilhoso. Amor, você é um presente de Deus em minha vida.

A minha orientadora, **Profª Drª Neusa Maria Mendes de Gusmão**, pelos conhecimentos partilhados nessa trajetória que, com certeza, ensinaram-me muito.

Aos Professores da banca de qualificação e defesa:

Profª Drª Anita Liberalesso Neri, pela dedicação a Gerontologia e pelas contribuições para o meu trabalho não só nesse momento, mas ao longo do curso;

Profº Dr. Jaime Lisandro Pacheco por todo incentivo e subsídios destinados para crescimento do trabalho, que se tornaram valiosos e marcaram esse momento;

Profº Dr. Edmundo Fernandes Dias pelos ensinamentos não só intelectuais, mas, sobretudo, pela amizade e carinho dedicados que me ensinam muito e me fizeram amá-lo.

Aos meus entrevistados que separaram parte do seu tempo contribuindo, através de suas experiências relatadas, com esse trabalho.

As minhas queridas amigas e irmãs **Adriana (Adri)** e **Terezinha (Teca)** que compartilharam comigo todos os momentos dessa caminhada tornando-os inesquecíveis. Nunca vou esquecê-las.

Aos meus amigos recifenses que deixei em Pernambuco, mas que acompanham a minha trajetória até os dias de hoje.

Ao meu querido **Pr. Miquéias da Paz Barreto** que deu o suporte necessário para a minha chegada em Campinas.

Aos queridos amigos **Patrícia** e **Fabio Grigório** pelo amor estendido a mim através de suas orações e amizade. Vocês são duas jóias em minha vida.

Ao meu amigo e conterrâneo **Divanilson** pela ajuda e apoio nos momentos em que precisei até conseguir morada.

A minha querida **Ângela Amaral** pela amizade, que apesar de longe fisicamente, sempre esteve presente.

A **Profª Ana Elizabete Mota** pelas orientações no projeto na etapa de seleção para o mestrado.

A **Profª Flávia Pereira** pela colaboração na seleção do mestrado em Gerontologia.

Aos amigos **Tia Léo, Jaciro** e **Aristides** que marcaram e se tornaram parte da minha vida.

Aos amigos da **IBCU** que partilharam comigo muitos momentos e tornaram-se parte da minha família.

A querida **Denise Mota** pelo auxílio destinado para conclusão desse trabalho.

As amigas **Heloisa** e **Karen** pela ajuda e apoio na fase final do trabalho.

A amiga **Cristiane Carmona** pelo trabalho profissional na elaboração do abstract.

A **UNICAMP** pelo respaldo institucional através dos funcionários e estrutura física.

A **Nadir Camacho** pela presteza, atenção, colaboração e incentivo nessa jornada.

A **CAPES** pelo suporte financeiro através da bolsa destinada para esse trabalho.

A todos que estiveram de alguma forma apoiando e incentivando essa minha caminhada.

*“Para tudo há uma ocasião
certa; há um tempo certo para cada propósito debaixo do céu”.
(Eclesiastes 3:1)*

BRAGANÇA, A. B. de S. (2004). **Aposentadoria: a experiência de professores aposentados do Instituto de Biologia da Unicamp**. Dissertação de Mestrado em Gerontologia. Campinas, SP. Programa de Pós-Graduação em Gerontologia da Unicamp.

RESUMO

O objetivo desse estudo foi conhecer a experiência da aposentadoria vivida por um grupo de professores aposentados, homens e mulheres, do Instituto de Biologia da Unicamp, a fim de compreender as expectativas criadas por esses sujeitos neste momento da vida e entender a relação trabalho, aposentadoria e velhice no contexto da realidade na qual estão inseridos. Procuramos também conhecer a trajetória de vida laboral desse grupo, identificando os significados atribuídos ao trabalho e à aposentadoria, de modo a avaliar a experiência da aposentadoria, evento que marca a existência no mundo do trabalho, e identificar a percepção desses sujeitos em relação à sua vida atual, após adentrarem ao universo da aposentadoria. Buscamos compreender como esses professores estruturaram suas vidas nessa nova fase, conhecer as mudanças ocorridas e o quanto se concretizaram seus projetos de vida. O pressuposto central desse estudo fundamentou-se na idéia de que homens e mulheres aposentados atribuem significados distintos para trabalho e aposentadoria, o que influi na experiência da aposentadoria, que passa a ser vivida de maneira diferenciada para homens e mulheres e de forma indesejada, refletindo, sobremaneira, na fase posterior, isto é, na maturidade. Os sujeitos escolhidos foram três homens e três mulheres, selecionados a partir dos seguintes critérios: mesmo ramo de atividade, ou seja, todos são professores aposentados do ensino superior da rede pública, com até dez anos de aposentadoria, e que continuaram a trabalhar depois de aposentados. A abordagem utilizada no estudo foi de natureza qualitativa. Foram utilizados dois instrumentos de coleta de dados: um questionário denominado Ficha de Informações Gerais (FIG) e uma entrevista semi-estruturada, abordando os temas relacionados a trabalho, educação, aposentadoria e velhice/envelhecimento. Os homens e as mulheres entrevistados atribuíram significados semelhantes a trabalho e aposentadoria, assim como viveram a experiência da aposentadoria de modo similar. Isso talvez tenha acontecido em decorrência das características do grupo pesquisado, já que todos são professores universitários da rede pública de ensino e estão inseridos num contexto de trabalho particular a uma área do conhecimento, passando por experiências nesse contexto, aproximando a vivência de eventos como a aposentadoria, enquanto experiência singular.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho, aposentadoria, professores universitários, experiência de vida.

BRAGANÇA, A. B. de S. (2004). **Retirement: the experience of retired teachers from the Biology Institute of Unicamp.** Dissertation of Master's degree in Gerontology. Campinas, SP. Unicamp Program of Masters degree in Gerontology.

ABSTRACTS

This study had the objective of knowing the retirement experience of a group of men and women who are retired teachers of the Institute of Biology of Unicamp, in order to understand the expectations generated by those subjects at this time of their lives and to understand the work, retirement and age relationship in the context of the reality in which they are part; knowing the path of labor life of that group, identifying the meanings attributed to the work and retirement, in a way to evaluate the retirement experience, event that marks the existence in the work world; identifying the perception of those subjects in relation to their current life after they got in the retirement universe, understanding how they structured the life in this new phase, knowing which changes happened and when the life projects came true. The central presupposition of this study was based in the idea that retired men and women give different meanings for work and retirement influencing the retirement experience that is lived in a different and in a non-desired way, reflecting, excessively, in the subsequent phase, the maturity. The subject were three men and three women selected from the following criteria: same activity area – retired teachers from the public academic education; with up to ten years of time elapsed from the retirement and continuity in the work after retired. The approach used in the study was of qualitative nature. Two instruments of data collection were used: the questionnaire denominated Record of General Information (Ficha de Informações Gerais - FIG) and a semi-structured interview, that was around the theme work, education, retirement, caducity/growing old. The men and the women interviewed attributed similar meanings to work and retirement, as well as lived the retirement experience in a similar way, what could have been influenced by the researched group characteristics, that being academic teachers of the public net of education and inserted in a private work context to an area of the knowledge, passed through similar experiences in the work context in what they are, when the existences of events as the retirement come closer, as a singular experience.

KEY WORDS: work, retirement, academic teachers, life experience.

LISTA DE SIGLAS

ADUNICAMP: Associação dos Docentes da Unicamp

BIRD: Banco Interamericano para Reconstrução e Desenvolvimento

CAP: Caixa de Aposentadoria e Pensão

DGRH: Diretoria Geral de Recursos Humanos

EC: Emenda Constitucional

FCM: Faculdade de Ciências Médicas

FIG: Ficha de Informações Gerais

FMI: Fundo Monetário Internacional

IAP: Instituto de Aposentadoria e Pensão

IB: Instituto de Biologia

INPS: Instituto Nacional de Previdência Social

INSS: Instituto Nacional de Seguridade Social

LDB: Lei de Diretrizes e Bases

LOAS: Lei Orgânica da Assistência Social

MEC: Ministério da Educação e Cultura

MPAS: Ministério de Previdência e Assistência Social

SBGG: Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia

PT: Partido dos Trabalhadores

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I: TRABALHO, EDUCAÇÃO E APOSENTADORIA: NOVAS DETERMINAÇÕES	09
CAPÍTULO II: PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS: UM DEBATE EM TORNO DA APOSENTADORIA	21
CAPÍTULO III: O CONTEXTO DA APOSENTADORIA DE PROFESSORES DO INSTITUTO DE BIOLOGIA DA UNICAMP	33
CAPÍTULO IV: A EXPERIÊNCIA DA APOSENTADORIA NA RELAÇÃO TRABALHO, VELHICE, APOSENTADORIA	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS	83

INTRODUÇÃO

Este projeto configura-se como resultado de um estudo desenvolvido no período concernente ao mestrado em Gerontologia e buscou discutir o contexto das experiências vividas na aposentadoria de professores universitários, localizando esta discussão no interior da relação trabalho – velhice – aposentadoria. Com vistas a direcionar o presente estudo foram traçados os seguintes objetivos: conhecer a experiência da aposentadoria de um grupo formado por homens e mulheres, professores universitários aposentados que deram continuidade às atividades no trabalho, tendo em vista entender as expectativas criadas por esses sujeitos nesta ocasião e a relação trabalho, aposentadoria e velhice no contexto da realidade da qual fazem parte; conhecer a trajetória de vida laboral desse grupo, percebendo os significados atribuídos ao trabalho e a aposentadoria, de modo a avaliar a vivência da aposentadoria, evento que marca a existência no mundo do trabalho; identificar a percepção desses sujeitos em relação a sua vida atual como aposentados, compreendendo como estruturaram a vida depois da aposentadoria, quais as mudanças ocorridas e o quanto foram concretizados seus projetos de vida.

O pressuposto central desse estudo é o de que homens e mulheres aposentados vivenciam a experiência da aposentadoria de forma diferenciada, em consequência dos significados distintos que atribuem para trabalho e aposentadoria, tornando essa experiência indesejada e não esperada, mesmo que a aposentadoria seja vista como um evento aguardado na vida de indivíduos que estão vinculados formalmente ao mercado de trabalho. Os significados conferidos ao trabalho e à aposentadoria são permeados pela lógica produzida pelo sistema capitalista, no qual o indivíduo é valorizado enquanto produz segundo as relações capitalistas de produção. Em muitos casos, a aposentadoria é vista como uma situação em que o indivíduo se sente desvalorizado por não mais ser participante da população ativa e de estar assim se tornando velho e improdutivo. Dentro desse contexto, o aposentado requer sua manutenção pela sociedade, implantando no imaginário social o estigma da inatividade, que passa a acompanhar os demais momentos da vida após a aposentadoria.

A escolha de seis sujeitos, sendo três homens e três mulheres, obedeceu aos seguintes critérios: continuidade no trabalho depois da aposentadoria, mesmo ramo de atividade – professores do ensino superior da rede pública – e até dez anos decorridos depois de aposentados, tempo que presumimos suficiente para que os sujeitos ponderassem criticamente acerca da condição de aposentados e da experiência da aposentadoria, permitindo assim responder as perguntas feitas pela presente pesquisa, de acordo com seus objetivos. Considerou-se relevante que fossem todos portadores de características as mais semelhantes possíveis, que fossem homens e mulheres aposentados e que suas respectivas experiências da aposentadoria permitissem uma possível comparação por sexo das respostas obtidas com relação ao tema aqui considerado. O que esse estudo se propôs foi entender as manifestações de vivência da aposentadoria para um grupo específico, que por apresentar características bastante semelhantes e se limitar a um pequeno número de sujeitos, falam dessa realidade específica, não sendo passível de generalização para o universo dos professores universitários aposentados. Ainda assim, a proposta se torna válida na medida em que esse grupo apresenta peculiaridades importantes da experiência vivida por esses professores devido ao modo como foram inseridos na instituição e na área da qual fazem parte, influenciando o motivo para solicitar aposentadoria e a forma de vivê-la na decisão de continuar trabalhando. Esse elemento é o diferencial do processo analisado com relação a outros estudos sobre a aposentadoria de professores universitários. Os sujeitos participaram voluntariamente e foram escolhidos a partir de indicação e convite.

Todos os sujeitos são professores aposentados da Universidade Estadual de Campinas/SP – Unicamp, onde trabalhavam vinculados ao Instituto de Biologia (IB). Escolheu-se tal instituição porque esta se configura como sendo uma das mais expressivas instituições de ensino superior do Brasil, com mais de 30 anos de história no Estado de São Paulo¹, possuindo um número também expressivo de professores aposentados – 695 para um corpo docente ativo de cerca de 2.152 professores. O Instituto de Biologia é um dos

¹ “1962 – É legalmente criada, como entidade autárquica, a Universidade Estadual de Campinas, através da Lei nº 7.655, de 28 de dezembro, revogando as leis anteriores e incorporando a Faculdade de Medicina de Campinas”. Acervo Histórico do Arquivo Central (Siarq). Disponível em: < http://www.unicamp.br/unicamp/a_unicamp/a_unicamp_memórias_cronc.html>.

mais antigos da Unicamp, começando a funcionar em 1968 e sendo instalado em 1969. Possui hoje 58 professores aposentados para um corpo docente ativo de 124 professores.

O interesse de investigar tal segmento se originou da análise empírica feita através de observações e leituras sobre a conjuntura do mundo contemporâneo, cujas mudanças têm refletido na política social, produzindo no conjunto da classe trabalhadora e da população em geral todos os impasses e incertezas resultantes de um mundo em transformação. Dentro deste contexto, os professores universitários da rede pública de ensino, que configuram uma parcela da classe trabalhadora, estão vivenciando as conseqüências das mudanças em curso, afetando a dupla dimensão de vida e trabalho. Esse cenário de medo e indefinição acaba por colocá-los na corrida em busca de garantir seus direitos e conquistas, pois como os demais trabalhadores, estão sujeitos aos mesmos determinantes culturais e sociais. O que os diferencia é o fato de serem altamente qualificados, terem estabilidade no emprego, níveis salariais consideravelmente elevados e acesso diferenciado a bens e serviços, incluindo educação. Por esse motivo é razoável supor que tais professores percebam a aposentadoria de modo peculiar, como se intenta, aqui, analisar.

A abordagem adotada nesse estudo foi de caráter qualitativo, visto ser a mais adequada aos objetivos e conteúdos propostos. Foi definido como instrumento de coleta de dados um questionário denominado Ficha de Informações Gerais (FIG) com a finalidade de construir o perfil dos sujeitos investigados. Além disso, utilizou-se uma entrevista semi-estruturada que permitiu obter informações relacionadas à problemática central². A técnica de testemunho foi usada como fonte de obtenção das informações, pois “(...) *permite a exploração dos conhecimentos das pessoas, mas também de suas representações, crenças, valores, opiniões, sentimentos, esperanças, desejos, projetos, etc.*” (LAVILLE; DIONNE, 1999, p. 183).

A utilização da entrevista se justifica pela flexibilidade e pela maior aproximação aos sujeitos pesquisados, facilitando a apreensão das informações, de acordo com as autoras Moura, Ferreira e Paine (1998, p.77):

² Ver roteiro da entrevista e a FIG no Anexo I.

A entrevista consiste em uma técnica de coleta de dados que supõe o contato face a face entre a pessoa que recolhe e a que fornece informações, em geral sobre si própria, muito embora tais informações possam se referir a outras pessoas e eventos relevantes.

A entrevista semi-estruturada caracteriza-se por “*uma série de perguntas abertas, feitas verbalmente em uma ordem prevista, mas na qual o entrevistador pode acrescentar perguntas de esclarecimento*” (LAVILLE; DIONE, 1999, p.188). Essa técnica permite a elaboração de um roteiro preliminar de perguntas de caráter flexível, possibilitando o ajuste das questões às situações postas durante a entrevista e o aprofundamento de assuntos de interesse que emergem no momento de sua aplicação.

A coleta dos dados procedeu-se em três momentos:

1º momento – contato com os entrevistados

Inicialmente, foi feito contato com a Diretoria Geral de Recursos Humanos (DGRH) da Unicamp a fim de se obter algumas informações como o número total de aposentados da instituição e de aposentados por institutos e faculdades, e os meios para contatar tais pessoas. Apenas os dois primeiros dados foram disponibilizados no mês de agosto de 2002. A DGRH negou-se a fornecer informações para contato dos professores baseada no argumento de que tem o compromisso de resguardar a privacidade dos funcionários. Tentamos buscar essas informações também na Associação dos Docentes da Unicamp (ADUNICAMP), mas não foi possível por não disporem desses dados. A solução foi recorrer a alunos e ex-alunos, pedindo-lhes que indicassem professores já aposentados que ainda trabalhavam. A partir de alguns nomes indicados, recorreu-se primeiramente ao IB, que colaborou na localização dos docentes aposentados colocando à disposição uma lista com vinte nove nomes. Daí em diante, os departamentos desse Instituto forneceram os números de telefone e endereços eletrônicos dos professores indicados, permitindo assim que fizéssemos contato com eles. O recurso utilizado para isso foi o e-mail, enviado num mesmo momento para todos os nomes que constavam da lista, seguindo um modelo padronizado. No conteúdo constaram os seguintes aspectos: apresentação da entrevistadora (com dados referentes ao seu tipo de vínculo com a Unicamp); apresentação da pesquisa (mencionando resumidamente a problemática do estudo, seus objetivos e os critérios para delimitação dos sujeitos); justificativa da importância da participação daqueles que

possivelmente se enquadravam no perfil solicitado pela pesquisa e, por fim, solicitação para colaboração com a pesquisa. Obtidas as respostas, foi encaminhado um novo e-mail em agradecimento, tanto para as respostas positivas como negativas, e a partir daí, foi possível agendar as entrevistas com os professores que expressaram interesse em colaborar com o trabalho. Esse grupo teve acesso a informações adicionais sobre a pesquisa relacionadas aos instrumentos de coleta de dados e ao perfil delimitado para os sujeitos.

2º momento - realização das entrevistas e preenchimento dos questionários

As perguntas foram estruturadas a fim de traçar o perfil dos sujeitos pesquisados e obter informações pessoais, tais como características do domicílio, tipo de trabalho/aposentadoria, renda mensal, condições de saúde e prática de atividades no tempo livre. O roteiro elaborado para a entrevista foi norteado pelos objetivos da pesquisa, através do qual se indagou sobre a trajetória laboral dos sujeitos, a definição de trabalho e aposentadoria, a percepção acerca da condição de aposentados, o momento da aposentadoria, as mudanças ocorridas após a aposentadoria, os projetos de vida e a percepção dos sujeitos em relação à vida presente.

As entrevistas aconteceram nos meses de fevereiro, março e maio de 2003, nas dependências da Unicamp e da PUC-Campinas, nas salas de cada um dos entrevistados, com a duração de aproximadamente uma hora e meia. Cinco dos entrevistados ainda mantêm vínculos com a Unicamp sob a forma contratual denominada Professor Colaborador Voluntário; um deles desvinculou-se da Unicamp, mas continua trabalhando em outro emprego, no qual já trabalhava quando estava na Unicamp

O processo de realização das entrevistas seguiu as orientações de Fernandez-Ballesteros (1996)³ citado por Moura, Ferreira e Paine (1998), abrangendo quatro fases:

- *Preparação da entrevista* – apresentação do que se pretendia avaliar, fazendo uso de um roteiro flexível, levando-se em conta os objetivos da pesquisa assim como o tempo disponível para a concretização da entrevista.

³ FERNÁNDEZ-BALLESTEROS, R. **Introducción a la Evaluación Psicológica**. Madri: Ediciones Pirámide, vol.1, 1996.

- *Início da entrevista* – deu-se prioridade nesta etapa à criação de um ambiente favorável, para que a entrevista transcorresse naturalmente, sem que o entrevistado se sentisse inibido ou manifestasse qualquer outra dificuldade para se expressar.
- *Corpo da entrevista* – referiu-se ao momento em que foram apresentados os tópicos que constam no roteiro da entrevista, de modo a tornar conhecido o conteúdo que se pretendia abordar. Esta etapa foi importante, pois estimulou a exposição de dúvidas e seu conseqüente esclarecimento. Foram tomados os devidos cuidados para que esta apresentação não se tornasse diretiva, mas feita de forma aberta, só permitindo um direcionamento dos questionamentos diretos conforme a necessidade da entrevista e dos dados requeridos pelos objetivos.
- *Término da entrevista* – etapa final, na qual foi feita uma retrospectiva dos temas abordados e das respostas dadas durante a entrevista, no sentido de esclarecer alguns pontos obscuros.

Os questionários foram preenchidos antes das entrevistas e entregues no dia em que estas foram realizadas ou encaminhados por e-mail. É importante acrescentar que foram tomados todos os cuidados éticos no sentido de resguardar os nomes dos participantes, assim como encaminhar as transcrições das entrevistas àqueles que assim solicitaram. Apenas um entrevistado recusou-se a responder o questionário alegando não concordar com algumas questões propostas. Como resultado, obteve-se um total de seis entrevistas e cinco questionários respondidos.

3º momento – tratamento e análise dos dados

Os dados foram coletados através da FIG e das entrevistas. Para ordenação dos dados obtidos por meio da FIG estruturou-se um quadro síntese com as informações coletadas, configurando o perfil dos pesquisados⁴. Os dados colhidos nas entrevistas foram registrados em fitas de áudio que, depois de transcritas, passaram por leituras sucessivas e foram organizados em arquivos temáticos identificados como: trajetória laboral – trabalho – aposentadoria – velhice – momento da aposentadoria – vida atual. A seguir foi feita a

⁴ Ver quadro síntese da FIG no Anexo II.

recuperação das informações obtidas, prosseguindo-se na análise do material visando abstrair as características expressas pelos sujeitos entrevistados postas em cada arquivo temático, a fim de tecer as explicações para alcançar os objetivos traçados e responder ao pressuposto central desse trabalho.

Os pontos norteadores desse estudo foram: Como se configuraram as trajetórias de vida laboral dos sujeitos pesquisados? Qual o significado atribuído por estes sujeitos ao trabalho e à aposentadoria? Qual o contexto social que contribuiu para a decisão de se aposentarem? Como vivenciaram o momento da aposentadoria? Como projetaram suas vidas e quais as mudanças ocorridas com a chegada desse evento? Como esses sujeitos percebem a vida hoje e como se sentem enquanto aposentados?

Alguns pontos importantes são aqui discutidos e organizados na forma dos seguintes capítulos:

No **Primeiro Capítulo: Trabalho, Educação e Aposentadoria - Novas Determinações** - serão abordadas as transformações impostas à sociedade brasileira no campo do trabalho a partir de 1990, como reflexo das transformações ocorridas em décadas anteriores, que está relacionada com as estratégias criadas pelo capital para vencer o ciclo de crises e manter o nível de acumulação crescente, trazendo conseqüências relevantes para a população brasileira e para a política pública ligada à Educação e Trabalho.

No **Segundo Capítulo: Professores Universitários: um debate em torno da aposentadoria** - tratará dos percursos seguidos no campo da política de aposentadoria, bem como dos reflexos decorrentes das atuais mudanças na esfera previdenciária através da implementação de medidas definidas pelas reformas do Sistema Previdenciário para a categoria docente, em particular a do ensino universitário público.

No **Capítulo Terceiro: O Contexto da Aposentadoria de Professores do Instituto de Biologia da Unicamp** – dentro desse quadro de questões específicas, será enfocada aqui a realidade vivida pelo grupo de professores pesquisados em relação às suas aposentadorias, diante das reformas políticas abordadas nos capítulos anteriores.

Quarto Capítulo: A Experiência da Aposentadoria na Relação Trabalho, Velhice e Aposentadoria - discutiremos os dados obtidos junto aos pesquisados em termos de suas perspectivas em relação à experiência da aposentadoria, situando essa discussão na relação trabalho/velhice/aposentadoria.

Considerações Finais - retomaremos os resultados alcançados à luz dos objetivos propostos demonstrando a experiência particular dos sujeitos investigados, que sob a influência de aspectos conjunturais e específicos da área e ambiente em que atuam na instituição, reflete nuances semelhantes nas trajetórias por eles seguidas.

CAPÍTULO I

TRABALHO, EDUCAÇÃO E APOSENTADORIA: NOVAS DETERMINAÇÕES

O século XXI, herdeiro de outros séculos de contradições, tensões e problemas criados pelas profundas mudanças sociais, políticas e econômicas, começa trazendo importantes repercussões no todo social. Essas mudanças são sinalizadas como fruto da intervenção cada vez maior e mais intensa do homem sobre a natureza. Essa interferência sem limites resultou, ao longo do tempo, na apropriação restrita dos meios de produção e, conseqüentemente, reproduziu-se na vida social, gerando riqueza material e social a um grupo reduzido de pessoas e excluindo a grande maioria dessa mesma condição de produzir e reproduzir-se em condições adequadas de vida social plena.

As origens dessa desigualdade coincidem com as transformações mundiais, resultado da intervenção do homem na natureza e, também, da forma de desenvolvimento das forças produtivas capitalistas. Através do aumento da produtividade, visando à expansão do capitalismo, essas forças incidem de forma concreta em todas as esferas da sociedade e das condições concretas de produzir a vida.

É bem verdade que essas transformações mundiais não são recentes, mas, é precisamente a partir do final do século XX que tais transformações passam a ter um impacto mais nocivo à sociedade. A origem dessa situação está associada à necessidade de valorizar cada vez mais o capital e com isso promover ainda mais o processo de acumulação através de formas de subordinação, resultando no controle do trabalho, cujas mudanças no interior da esfera produtiva são visíveis e marcam a travessia do capitalismo em mais um ciclo de crises (TEIXEIRA; OLIVEIRA, 1997).

Em razão da crise e da nova articulação do capital, o capitalismo contemporâneo introduziu uma das mais cruéis formas de subordinação à classe trabalhadora, imprimindo um tipo de sociabilidade que neutraliza a ação política desses sujeitos enquanto classe. Com isso, a reestruturação do aparato produtivo e gerencial somou-se à política de

reorganização do Estado, obtendo como resultado direto a ampliação do desemprego, agora estrutural, e do subemprego (IAMAMOTO, 2000).

As repercussões produzidas por estas mudanças afetaram substancialmente a classe trabalhadora devido às tendências do mercado de trabalho, que exige cada vez mais um trabalhador qualificado e não mais especializado. O trabalhador chamado a responder a uma série de atribuições não mais restritas às suas funções tradicionais se vê diante da flexibilização completa das relações de trabalho e de novas exigências nas normas de contratação e emprego. Como tal, vive o drama de ser atingido em seus direitos trabalhistas e sociais, em prol da denominada “modernização da produção” (IAMAMOTO, 2000). Os significados e conseqüências dessas mudanças se expressam, então, na objetividade e subjetividade do trabalhador, ou seja, na sua desqualificação como pessoa e como trabalhador, afetando sua identidade de classe e a subjetividade que lhe é própria nessa dupla dimensão.

Essa situação tem conduzido os trabalhadores a um estado de conformação quanto ao momento atual do capitalismo, que através de um embasamento ideológico, apresenta esse processo como sendo evolutivo e natural, portanto, necessário. Trata-se, na verdade, de uma ideologia própria ao sistema capitalista e favorável a ele. Nesse sentido, o momento atual do capitalismo é “(...) *de uma brutal luta ideológica, travestida de modernidade capitalista que visa negar a possibilidade de uma identidade classista do trabalhador, negar suas formas de sociabilidade e subjetividade*” (DIAS, 1999, p. 82).

É pertinente lembrar que, em relação ao mundo do trabalho, as mudanças ocorridas nas últimas décadas imprimiram uma nova configuração à classe trabalhadora, mesclando-a de homens e mulheres em sua composição, mas ao mesmo tempo possibilitaram uma maior exploração da força de trabalho feminina. As mulheres muitas vezes desempenham tarefas em tempo parcial, colocando a serviço do capital também a sua atividade doméstica, trazendo à tona o debate de gênero que se torna imprescindível dadas às novas relações que estão sendo estabelecidas no trabalho. Trata-se aqui de um problema que transcende as diferenças biológicas entre homem e mulher, pois a questão diz respeito às diferenças de situação que levam a uma estrutura social desigual e hierarquizada, que precisa ser modificada, como afirma ANDRADE (1997, p. 29):

A análise das situações de trabalho relacionadas com gênero permite-nos fazer propostas específicas para melhorar essa situação, visando mudanças incidentes sobre essas diferenças socialmente impostas às identidades feminina e masculina, que levam à estruturação de um mercado de trabalho discriminado, com impacto negativo na saúde e na vida de homens e mulheres.

Nesse contexto de mudanças os países do chamado Terceiro Mundo, levados por essa onda de transformações, apoiam-se nos ditames dos países desenvolvidos, procurando desta maneira fazer parte do mundo “globalizado”. Para isso, seguem as determinações de organismos internacionais (FMI/Banco Mundial) que, em troca de financiamentos para as áreas estratégicas ao desenvolvimento, regulam as medidas a serem implementadas na justificação desse desenvolvimento (ANDERSON, 1995).

O Brasil, como país de Terceiro Mundo inserido nessa realidade, assume a postura de país da era globalizada e promove várias reformas nos diversos setores da sociedade, objetivando acompanhar as mudanças. Os investimentos no setor de industrialização ocorridos durante o período de 1930 até o final da década de 1970 se desenvolveram de forma acelerada em comparação a outros países da periferia do capitalismo global, com a implantação de um aparato industrial complexo. Nessa época, o Brasil apresentou índices de crescimento bastante elevados, se comparados a outros países do mundo, porém, paralelamente, viu-se surgir no país um dos mais deficientes modelos de distribuição de renda (POCHMANN, 1999). Hoje, colhe-se os frutos desse processo e o país é levado a incorporar novas reformas e a se sujeitar aos mecanismos internacionais na tentativa de superar os sinais da crise econômica e social evidenciada a partir da década de 1970, visível de forma direta no subemprego e no desemprego de grande parcela da população. Em função dessa situação e dos investimentos na indústria nacional que caracterizaram o país como desenvolvimentista, as políticas sociais foram relegadas ao segundo plano.

Nesse período, tais políticas disputaram recursos com a crise gerada nos anos 70, já que as reservas públicas direcionadas a financiar o desenvolvimento foram revertidas para sanar as consequências da crise econômica, limitando os investimentos na área social. O que ocorreu então foi uma transferência de recursos destinados a dar continuidade e a promover o desenvolvimento, levando à deterioração dos mecanismos de proteção social e comprometendo as condições de vida e de trabalho da classe trabalhadora em geral.

A partir da década de 1990 tais processos têm repercutido sobremaneira no modo como o Estado brasileiro se posicionou e vem mantendo sua posição frente às políticas sociais. No momento atual, esse processo tem se pautado nos ditames do ideário neoliberal, e a condução do Estado, em se tratando da oferta de políticas sociais, tem sido dirigida de forma descentralizada e focalizada (YAZBEK, 1996; IAMAMOTO, 2000). Porém, apesar de desempenhar uma função paradoxal, isto é, resultar das lutas sociais pela ampliação dos direitos e coberturas/direitos sociais, sendo essas últimas concessões feitas pelo capital visando controlar tais lutas, a política social é essencial tanto no combate às precárias condições de vida da população, como na legitimação de suas conquistas trabalhistas (FALEIROS, 1981).

No cerne da questão referente às políticas sociais podemos encontrar o trabalho, a educação e a aposentadoria, que têm sofrido ataques em virtude das reformas, tendo levado aos vários segmentos sociais e categorias a ameaça de perda de direitos já conquistados em outros momentos históricos. Diante desse quadro, entram na ordem do dia os debates sobre os destinos da educação superior/universidade, da previdência/aposentadoria, do trabalho/trabalhadores e, enfim, das diretrizes que têm direcionado medidas para o conjunto da população brasileira que a cada dia está demandando por mais benefícios sociais e direitos.

O Ensino Superior, visto como uma das esferas da educação, vem refletindo desde a sua implantação esse jogo político e os avanços e retrocessos pelos quais passou e passa o Brasil como país dependente social e economicamente de pólos exteriores e de conjunturas políticas, ora adversas, ora favoráveis à sua expansão, organização e mudança.

A Reforma Universitária ocorrida em 1968 durante o governo militar, período caracterizado pela reorganização político-econômica, representou um marco histórico para as universidades do Brasil. O objetivo desta reforma era modernizar a universidade para fazê-la responder ao projeto econômico, visando atender aos interesses do capital (DIAS, 2003). Muito embora a Reforma Universitária tenha impulsionado de alguma maneira o ensino superior e a dinâmica das universidades como um todo, não se pode desconsiderar que determinadas decisões inverteram os objetivos primeiros das reformas do ensino superior no Brasil, como resultado das determinações do regime militar, firmado nos

critérios clientelistas característicos desse período. Como afirma Silva (2003), *“o tempo passou... constituição de 1988, nova Lei de Diretrizes e Bases (LDB), e a comunidade universitária no Brasil ainda discute questões que remetem ao tempo da ditadura, e sua bandeira de luta também ainda parece hasteada no mastro das agendas universitárias”*. Da compreensão deste fato é possível delinear as mudanças que têm permeado o Ensino Superior no sistema educacional brasileiro.

Somente na última década do século XX que o tema referente à reestruturação do Estado foi inserido com maior intensidade nos espaços sociais de todo o mundo. Isto porque foi nesse período que as mudanças estruturais se intensificam no âmbito econômico e político. A reorganização do aparelho do Estado, em evidente situação de crise, e a conseqüente reformulação do ensino superior caracterizam-se como eventos experimentados não só por países do Terceiro Mundo, mas também pelos países desenvolvidos. Estes eventos, que se fizeram sentir a partir de 1960 e se intensificaram na década de 1980, acompanharam as transformações ocorridas na esfera econômica de vários países com a mudança do modelo de produção impulsionado pelas dificuldades da acumulação capitalista (SILVA JR; SGUISSARDI, 1999).

No Brasil, a eleição de Fernando Henrique Cardoso para a presidência da República em 1995, representou um marco que explicita, para a sociedade brasileira, a Reforma do Estado. Anunciada pelo Ministro Bresser Pereira, essa reforma se tornou, no discurso desse ministro, a condição sine qua non para o país continuar seu processo de desenvolvimento. É bom lembrar que esse processo instaurado na dinâmica brasileira já constituía um projeto com intenções de ser implementado desde o governo de Fernando Collor de Mello.

É bem verdade que as motivações que deram impulso à reestruturação do Estado e do ensino superior no Brasil foram “sugeridas” por organismos internacionais (BIRD/ Banco Mundial, FMI), que há muitos anos vinham solicitando medidas de ajustes visando, dentre outras coisas, o equilíbrio do orçamento via redução dos gastos públicos, com a desestruturação do mercado interno através da exclusão do papel interventor do Estado e a intensificação do processo de privatização de empresas e serviços públicos, principalmente nas áreas de educação, ciência e pesquisa, cultura e saúde (SILVA JR; SGUISSARDI, 1999).

O principal instrumento para implementação dessas medidas se configurou no Plano Diretor da Reforma do Estado, centrado em uma reforma administrativa. A justificativa empregada para implementar esse Plano baseou-se no argumento de que a crise na qual o país estava mergulhado desde as últimas décadas do século XX era fruto da crise do próprio Estado. Isto é, o Estado, ao ampliar sua contribuição para o setor produtivo, acabou por se afastar de suas funções essenciais, provocando a deterioração dos serviços públicos e o agravamento da crise fiscal, resultando em um aumento da inflação. Alguns pontos deste Plano merecem destaque:

a concepção de modernização (ancorada na eficiência) dos setores do Estado (núcleo estratégico, atividades exclusivas, serviços não-exclusivos e competitivos, e produção de bens e serviços para o mercado), de propriedade (estatal, privada e pública não-estatal) e de modelos de administração pública (patrimonialista, racional-burocrático e gerencial). Destacou-se ainda a valorização da administração privada, a descentralização, a autonomia, mas com controle (centralizado) por resultados. (SILVA JR; SGUISSARDI, 1999, p. 68).

A reforma do ensino superior estaria situada no âmbito dos setores do Estado enquanto serviços não-exclusivos e competitivos. A proposta mais conhecida diz respeito à transformação das instituições de ensino superior, sendo elas autarquias ou fundações estatais, em organizações sociais, que seriam fundações públicas de direito privado ou propriedades públicas não-estatais, controladas por contrato de gestão⁵ (SILVA JR.; SGUISSARDI, 1999). O MEC (Ministério da Educação e Cultura) de maneira complementar às diretrizes do Plano Diretor da Reforma do Estado, também entrou no cenário de reformas tentando implementar uma série de medidas referentes ao ensino superior, através do respaldo legal por decretos, portarias, emendas constitucionais, LDB etc.

O capítulo que trata da *Educação Superior* na LDB (Lei de Diretrizes e Bases, 1996) fornece a base legal que dá respaldo às reformas e seus fundamentos partem dos princípios defendidos não só pelas agências internacionais como também pelos articuladores nacionais da proposta de modernização da educação superior no Brasil (CASTRO, 1998). Tais princípios defendem a tese de que, se o sistema educacional público

⁵ Vale esclarecer que as instituições públicas de ensino superior agregam as federais e estaduais e esta reforma proposta pelo governo federal não afetou as estaduais da mesma forma em que atingiu as federais.

de nível superior de ensino está em crise, é porque não atende a demanda crescente nem prepara o aluno de forma adequada para o mercado de trabalho. A razão estaria na trajetória que configura a história das universidades brasileiras, marcadas por sua natureza elitista e por defenderem um modelo universitário com ênfase na pesquisa, extremamente unificado, oneroso e incapaz de ser sustentado pelo poder público, em espaço de curto prazo, num cenário de crise do Estado.

Vale lembrar que essa tentativa de justificar e ao mesmo tempo já introduzir mudanças no setor de ensino superior, teve por finalidade adequar o Brasil às exigências da ordem mundial, originando um quadro de intensas transformações que apenas traduzem o movimento de expansão do capitalismo. A inserção do Brasil nesse processo resultou na mudança do papel do Estado, que de interventor passou a gestor da coisa pública, deixando para o mercado suas funções peculiares, mesclando o *público e o privado*, como é próprio desse modo de produção em fase de expansão. Diz Silva Jr e Sguissardi (1999, p. 120):

a expressão desse movimento do capital [...] são suas reformas, fundadas, em última instância, na mercantilização do saber e do ensino. Isto é, esse campo torna-se, a cada dia, mais e mais espaço a ser organizado pelo capital em seu longo, mas finito, processo de expansão.

Na realidade, esse projeto articulado no final da década de 1990 e materializado na citada Reforma do Estado, afetou sobretudo a proteção social, transformando as instituições de caráter público, incumbidas de prestar serviços essenciais como é o caso da educação em todos os seus níveis, em organizações sociais de caráter privado. Nesse sentido, várias instituições públicas sofrem transformações, e as Universidades não fogem à regra, já que as mudanças têm levado a responder de modo mais eficaz às demandas do mercado que norteia as políticas educacionais atreladas ao ensino superior, condicionando-as a cumprir metas de produtividade. Essas metas de produtividade são relacionadas aos meios de mensuração da qualidade, “(...) *como competência e excelência, cujo critério é o ‘atendimento às necessidades de modernização da economia e desenvolvimento social’.*” (CHAUÍ, 1999, p.7). Sendo assim, os critérios de produtividade estão relacionados a quantidade, tempo e custo.

Distanciando-se de suas funções como produtora de conhecimento e de formação crítica, as universidades têm se convertido em instituições produtoras de conhecimento

tecnocrático, cujo resultado direto é a mercantilização do ensino superior, e, em última instância, do saber. Isto condiz com a lógica do mercado, que exige a formação rápida de mão-de-obra altamente qualificada para responder às suas demandas (CHAUÍ, 1999).

A Reforma do Estado brasileiro se configurou como medida de ajuste às mudanças globais pautadas em diretrizes de cunho neoliberal, marcada pela redução no financiamento de serviços e gastos públicos, e reduzindo-a a um único significado, isto é, ser “(...) *uma intervenção estatal que financia a reprodução do capital, mas não financia a reprodução do trabalhador*” (OLIVEIRA, 1990, p. 46)

O que culminou na referida Reforma do Estado, na realidade, teve sua origem na política dos organismos internacionais, materializada na Emenda Constitucional – EC - nº 20. Essa emenda estruturou todo o processo que trata da reforma previdenciária, refletindo em prejuízo para o conjunto dos trabalhadores. Alves (2002, p. 51) comenta sobre os aspectos definidos nessa Emenda:

(...) a desvinculação dos reajustes dos benefícios previdenciários do salário mínimo (para o Regime Geral da Previdência) e a possibilidade da Previdência Complementar para os Servidores Públicos. Para todos aboliu-se, observando-se as regras de transição, o tempo de serviço, estipulando-se o tempo de contribuição e este, ‘casado’ com uma idade mínima que passou a ser exigida. Também foi instituído o fator previdenciário para os trabalhadores da iniciativa privada que leva em conta a expectativa de sobrevida, isto é, quanto mais cedo a pessoa se aposentar, menos recebe. Quanto mais tarde, mais recebe, observado o teto máximo do INS.

Em se tratando dos direitos previdenciários, o processo que qualificou a aposentadoria como um direito social no Brasil através do sistema de cobertura social, tem suas origens na época colonial, no Plano de Beneficência dos Órfãos e Viúvas dos Oficiais da Marinha e na Caixa de Socorro. No período republicano foi concedido aos ferroviários, que eram funcionários estatais, o direito de aposentadoria e instituídos fundos de pensão para os empregados do Ministério da Fazenda e da Estrada de Ferro Central do Brasil, benefício mais tarde ampliado a outros empregados. É bom esclarecer que, embora esses benefícios forneçam indícios para a formação do Sistema de Previdência brasileiro, tais iniciativas são consideradas pelos estudos históricos como sendo ocasionais, de âmbito limitado e implementação discutível (SIMÕES, 1999).

O sistema previdenciário brasileiro teve início na década de 1920 e foi implantado na década seguinte, voltado aos trabalhadores assalariados do setor privado. Nessa época, o país estava atravessando uma fase de transformações políticas e econômicas mais abrangentes que irão definir o papel interventor do Estado através de legislações de natureza complementar, atingindo os setores trabalhista, sindical e previdenciário. Deve-se levar em conta também que esse contexto caracteriza uma tendência de vários países para desenvolver políticas de bem-estar, aproximando o Brasil de outros países que praticavam essa política e dando início à institucionalização dos procedimentos legais para o empregador, firmando ações de proteção ao trabalhador⁶. Posteriormente, surgiram outras formas legais quanto à velhice, invalidez e doença, estipuladas pela Lei Elói Chaves⁷.

Muitos analistas consideram essa lei como sendo o marco inicial da previdência social brasileira e *“que ela marca uma guinada na postura liberal do Estado brasileiro diante dos problemas trabalhistas e sociais, e que seus princípios serviram de base para grande parte do conjunto de normas previdenciárias criadas posteriormente”* (SIMÕES, 2000, p. 60). A lei Elói Chaves criou as condições para que fosse criada a primeira Caixa de Aposentadorias e Pensões (CAP), seguida por muitas outras CAPs, atingindo um total de 183 no ano de 1937.

É importante considerar, observando a estrutura e funcionamento das CAPs, que esse sistema não proporcionava a inclusão total da população apta à participar do processo produtivo. Verifica-se, assim, que o sistema das CAPs não havia ainda incorporado a visão de direito de cidadania⁸ (SIMÕES, 2000).

Os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs) representam outra modalidade de contrato de seguro que, a partir de 1930, assumiu gradualmente o lugar das CAPs,

⁶ Decreto –Lei 3.724 de 1919, (SIMÕES, 1999).

⁷ Decreto-Lei 4.682 de 1923, (SIMÕES, 1999).

⁸ O termo direito de cidadania é utilizado pelo autor quando faz referência a forma de regulamentação das CAPs que não abarcava a todos que estivessem participando do processo produtivo, mas só a trabalhadores que estivessem vinculados a uma empresa. Assim, o autor declara: *“A regulamentação das CAPs consistia-se numa espécie de contrato de caráter privado entre proprietários de uma empresa e seus empregados, mediante o qual os empregadores comprometiam-se a sustentar no futuro o empregado, quando este já não fosse mais ativo, em troca de uma parcela de sua renda no presente (Cohn, 1980). Esses contratos abarcavam apenas os empregados de uma só e mesma empresa: ainda não se fundamentavam numa concepção de direito de cidadania passível de ser estendida a todos os membros da comunidade nacional em condições de participar do processo produtivo (Santos 1987)”* (SIMÕES, 1999, p.93).

colocando a previdência sob a intervenção direta do Estado, caracterizando um modelo estatal de organização da política previdenciária. Os IAPs apresentavam características diferentes em relação ao modelo das CAPs, possuindo um sistema vinculado à categoria profissional que incorporava os empregados em todo o âmbito nacional. O sistema de colegiado incluía ainda um conselho de representantes dos empregados e empregadores, porém o presidente do Instituto e o secretário do Conselho Administrativo estavam sob a égide do Estado, o que representava uma intervenção estatal vinculada ao poder central. Os sindicatos de cada categoria eram os responsáveis pelas eleições dos representantes de empregados no conselho administrativo dos fundos previdenciários. Em relação ao esquema de funcionamento tripartite e ao objetivo de oferecer benefícios e assistência médica, os IAPs se mantiveram iguais às CAPs.

Depois de 1964 ocorreu uma tendência mundial para homogeneizar os direitos e benefícios que, no caso da Previdência Social, se concretizará em 1966 com a fusão dos vários IAPs numa única instituição, o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), hoje denominado Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Posteriormente, em 1974, foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS). Em 1960, ainda antes da unificação do sistema e em meio às discussões em torno da reforma do sistema previdenciário, foi aprovada a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), representando um avanço na legislação ao mudar significativamente o quadro da previdência devido ao caráter de uniformidade e por ter definido dezoito tipos de benefícios (SIMÕES, 2000).

Esta unificação trouxe uma importante consequência:

*A unificação do sistema previdenciário rompeu com a organização de molde corporativista que fragmentava trabalhadores da ativa e aposentados nas suas várias categorias profissionais, concedendo benefícios como privilégios a certos segmentos em detrimento de outros, conforme o mecanismo da 'cidadania regulada'*⁹ (SIMÕES, 1999, p. 99).

⁹ Simões utiliza o conceito de *cidadania regulada* criado por Wanderlei Guilherme dos Santos e define este termo como sendo “uma concepção de cidadania embutida num sistema de estratificação ocupacional, que identifica e limita os direitos do cidadão aos direitos da sua profissão ou ocupação, definidos por lei. Os três parâmetros definidores dessa concepção de cidadania - o sindicato público, a exigência da carteira profissional (“como uma certidão de nascimento cívico”) e a regulamentação de profissões (as “reconhecidas” e as não)” (SIMÕES, 1999, p. 96). Ver mais a respeito em SANTOS, W. G. dos (1987). **Cidadania e justiça: A política social na ordem brasileira**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus.

Merecem destaque também as características do sistema após a unificação: o modelo de capitalização é substituído por uma simples repartição em que os ativos mantêm os inativos; movimento para a homogeneização dos benefícios e universalização de direitos, podendo abarcar todos os assalariados urbanos vinculados formalmente ao mercado toda a população passou a ser contemplada com o serviço de atendimento de saúde de urgência.

É bem verdade que essas mudanças no sistema previdenciário caminharam na direção da racionalização desse sistema, concretizada através da criação do Ministério da Previdência Social, muito embora esta iniciativa não seja garantia de eficiência administrativa, objetivo perseguido desde os IAPs. Questões como sonegação, interesses particulares característicos de ações de caráter clientelista, fraudes e débitos, ineficácia dos mecanismos de fiscalização, além de traços discriminatórios na concessão dos benefícios acabam comprometendo o sistema de forma a deixá-lo vulnerável (SIMÕES, 1999).

Outro passo importante na trajetória dos direitos sociais no Brasil aconteceu no ano de 1988, quando a Constituição instituiu o conceito de Seguridade Social, firmado nos pilares da saúde, assistência social e previdência, introduzindo o direito universal de todo cidadão à saúde e assistência, mesmo que ele não seja caracterizado como um contribuinte.

De acordo com a Constituição, o termo Seguridade Social é definido como *“um conjunto integrado de ações de iniciativas dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”* (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988, Art. 194, p. 123).

Não devemos desconsiderar o fato de que a seguridade social foi introduzida numa década em que as mudanças na ordem econômica imprimiram a sujeição do âmbito social, em matéria de gastos sociais, à esfera econômica. Isto se refletiu numa proposta para a reforma nos sistemas de aposentadoria, iniciada em 1998, apresentada como um dos principais determinantes para o ajuste do setor público, cuja direção acompanhou novas estratégias de gestão de programas sociais, como privatização, descentralização e reforço de programas dirigidos à parcela mais pobre da população (SIMÕES, 2000).

Vale ressaltar ainda que todas as conquistas obtidas no âmbito da previdência demandaram, e continuam demandando grandes esforços ao longo do tempo para serem instituídas de fato. Mesmo percorrendo um caminho permeado de avanços e retrocessos, por conta das crises e das estratégias para conseguir superá-las através das reformas, é inegável que a previdência social representa atualmente um dos mais importantes sistemas de cobertura social, e deve ser conservado como uma conquista social.

As alterações ocorridas no final da década de 1990 na legislação previdenciária atingiram também o sistema de aposentadorias dos trabalhadores inseridos no setor público, incluindo os professores universitários. Essa reforma, por suas características, entrou em conflito com princípios da Constituição de 1988 no que diz respeito às relações de trabalho, devido à flexibilização dos direitos previdenciários, através da quebra de alguns deles. Frente a esses impasses criados pela reforma, emergem um contexto de incertezas, impactando também a categoria dos professores universitários da rede pública. Esse fato impulsionou a categoria ao debate em torno das aposentadorias e ao mesmo tempo fez surgir uma corrida em direção a elas, mexendo com esta parcela dos trabalhadores e motivando-os a redefinir seus projetos profissionais e pessoais (JUNQUEIRA; CHINELLI 1998).

CAPÍTULO II

PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS: UM DEBATE EM TORNO DA APOSENTADORIA

No contexto do espaço universitário contemporâneo, o corpo docente, enquanto categoria formadora do conjunto da classe trabalhadora, tem sofrido os reflexos da conjuntura de mudanças que afetaram e afetam a nação brasileira. Essa conjuntura, que declara a fragmentação em todos os níveis, econômico, político e social, e começa na produção, provocando um êxodo do trabalho em termos temporais e espaciais, corrói as bases de referência da identidade de classe, assim como os modos de luta e ação da classe trabalhadora em geral e também dos docentes universitários.

A universidade já não é vista como espaço de construção do conhecimento e de formação crítica e de caráter social, e sob a ameaça de mudança da condição de universidade para se tornar uma organização, a cada dia seu espaço se transforma em espaço voltado para o mercado e, assim, para o interesse privado. Para responder a esses interesses privados, a docência é travestida para desempenhar duas funções: “transmissão e adestramento” (CHAUÍ, 1999). Dessa forma:

a docência é pensada como habilitação rápida para graduandos, que precisam entrar rapidamente num mercado de trabalho do qual serão expulsos em poucos anos, pois tornam-se, em pouco tempo, jovens obsoletos e descartáveis; ou como correia de transmissão entre pesquisadores e treino para novos pesquisadores (CHAUÍ, p. 9).

A consequência imediata disso pode vir a ser o não reconhecimento dos docentes em sua função de *formadores*, cuja identidade é bombardeada pela crescente desvalorização da docência.

À universidade e ao corpo docente também é imposta uma fragmentação, via diferenciação institucional, de administração, de carreira acadêmica e de níveis salariais. Isto vem afetando a categoria docente, compartimentando-a em subcategorias e levando-a na direção da defesa de interesses particularistas e da própria realidade institucional. A tendência do movimento docente é de descrença levando muitos na direção da inércia. A

ausência de um grande número de professores nas reuniões e assembléias demonstra a desmobilização da categoria. O que deveria ser comum (reivindicações, manifestações, atitudes de luta pelos direitos, etc.) ao conjunto dos docentes das instituições públicas de ensino superior, como categoria única, tem se transformado em militância particular.

O desafio ao movimento docente se explicita nas palavras de Dias (1999, p. 27):

O Movimento Docente tem diante de si o maior desafio da sua história: o de resgatar e ampliar sua democracia interna [...] A luta que travaremos hoje será decisiva para a vida da Universidade e da Sociedade. Relembremos a velha poesia: ‘o sonho que se sonha só, é só sonho; o sonho que se sonha junto pode ser realidade’. Este é o nosso desafio, jogar nossa razão e nossa paixão na realização dele significa atuar decisivamente para construir a vitória. Permanecer na expectativa, inerte é, já, aqui e agora, a consolidação da destruição da Universidade.

Mesmo diante desse quadro de avanços e recuos do movimento, é preciso tomar consciência da questão e superar a dificuldade das classes subalternas em dar respostas apropriadas ao poder dominante, a fim de transformar o seu saber em um projeto universal, recusando-se a ser um “não-saber” (DIAS, 1999). Assim, é fato imperativo e urgente que o conjunto da categoria docente se torne autônomo e tome consciência de sua função na produção e reprodução social.

As reformas afetam os professores universitários como segmento da classe trabalhadora e constituem o saldo das transformações ocorridas nesse setor que, dadas às consecutivas revoluções tecnológicas, têm deslocado setorialmente o trabalho, proporcionando formas de inserção no mercado, destacando-se a informalização que se mescla ou mesmo se justapõe ao trabalho assalariado dos setores público e privado. Esse processo, como destaca Paiva (1999, p. 10), traz a reflexão:

(...) pensar a questão do trabalho e da educação em geral, porque tal tendência impõe ao conjunto da sociedade deparar-se com uma crescente importância da informalização das atividades e reconhecer que novas formas estão surgindo e somando-se às antigas – posto que tal combinação em sociedades fortemente heterogêneas como a brasileira, sempre existiu de forma clara e vigorosa.

É nesse cenário que se insere a crise do assalariamento, ligada à discussão do futuro do trabalho e envolvendo o debate sobre o colapso da proteção social, polarizando sociedades e dando uma nova conotação à exclusão. Essa exclusão já não mais se liga às

necessidades de caráter essencial, mas a outros aspectos da vida, alcançando pessoas de todas as idades e com diferentes perfis de qualificação. Isso remete à questão de que as mudanças inseridas no mundo do trabalho produzem, pela sua própria natureza, aspectos de toda ordem. Dentre eles, as aposentadorias precoces, que nos países desenvolvidos tornaram-se formas de compensar aos contingentes cada vez mais populosos, sua exclusão do mercado. Tal contingente abrange a faixa etária da meia-idade, somando-se ao grupo que se encontra na velhice, formando uma população bastante densa que demanda por benefícios e direitos. Muito embora as aposentadorias precoces sejam consideradas um fenômeno global pelas semelhanças encontradas nos vários países em que acontece, são as diferenças existentes nesse processo, no interior de cada realidade particular, que marcam sua natureza e diversidade (PAIVA, 1999). Tendo em vista o tipo de formação social do Brasil, Paiva (1999, p.12) descreve que,

O núcleo da questão que tratamos empiricamente como aposentadoria precoce, muito embora inaugure no Brasil a retirada rápida do mercado de um numeroso contingente de meia idade, é muito diverso daquele que encontramos nos países europeus desenvolvidos. Tratamos de um fenômeno que, se não está desligado das transformações em curso e do debate que acompanha a crise dos mecanismos estatais de proteção em todo o mundo, é especificamente brasileiro: a aposentadoria em massa de funcionários públicos beneficiados com rendimentos integrais pela Constituição de 1988 e ameaçados de terem seus benefícios restringidos ou liquidados por reformas constitucionais. Os professores constituem uma categoria exemplar e numerosa neste caso.

Esse fenômeno vem demonstrar as fragilidades vivenciadas pela categoria docente, revelando a necessidade de se ampliar o debate sobre a aposentadoria e suas implicações nos sistemas de proteção social, cabendo uma discussão sobre os impactos dessa política e suas conseqüências, não só em termos materiais, mas, sobretudo, pelo seu alcance subjetivo na vida do trabalhador.

Nesse aspecto, é bastante revelador observar a direção assumida pelos governos Fernando Henrique Cardoso e Luís Inácio Lula da Silva. Ambos declararam que a aposentadoria, socialmente, já não consegue subsidiar as necessidades daqueles que têm direito a ela. A realidade atual é configurada pela desobrigação do Estado com a população e a transferência desse imenso filão para o sistema financeiro. Ricardo Bellofiore (2002) em artigo sobre os Fundos de Pensão demonstra essa mutação à sociedade. A aposentadoria é

vista hoje como um grande negócio que nada tem a ver com as condições de subsistência dos associados, mas muito mais com o desenvolvimento do mercado financeiro.

A realidade da categoria docente é permeada por esse contexto. Nos últimos anos tem estado inserida num cenário de insegurança devido às constantes possibilidades de novas perdas salariais como fruto de inúmeras reformas constitucionais, fragilizando o direito de acesso à aposentadoria, mesmo que essa ainda represente para esse grupo de trabalhadores uma cobertura financeira considerável (JUNQUEIRA; CHINELLI, 1999).

No entanto, o que deve ser ressaltado é que na dúvida quanto à manutenção dos direitos postos em jogo pela reforma previdenciária, impõe-se entre os docentes em geral e, em particular, entre os docentes universitários aqui considerados, a necessidade da aposentadoria, objetivando manter o que Junqueira e Chinelli chamam de “cobertura financeira considerável”.

Nesse contexto, fica evidente que a aposentadoria é uma cobertura social necessária à manutenção da renda pós-participação do indivíduo no mercado de trabalho. Porém, levando-se em consideração as relações entre trabalho e atividade, aposentadoria e velhice, a aposentadoria pode se revelar também uma situação desqualificadora. Com a aposentadoria, os indivíduos passam à condição de ex-trabalhadores, vindo surgir um conjunto de valores e práticas de exclusão cultural e social. Esses indivíduos, além de não mais fazerem parte da população economicamente ativa, são vistos agora como velhos que precisam ser mantidos pela sociedade. Aqui é oportuno introduzir o pensamento de Debert (1997)¹⁰ citado por Hillesheim (1998, p.365), quando situa sua crítica no eixo desta questão, no momento em que se refere...

(...) ao desrespeito com que os velhos são tratados na sociedade capitalista, posto que seu trabalho não pode mais ser explorado; a velhice nesses contextos aparece como manifestação aguda de problemas acumulados ao longo da vida que vão da exploração da força de trabalho a discriminação social das pessoas no momento em que se tornam improdutivas.

¹⁰ DEBERT, Guita Grin. As representações (estereótipos) do papel do idoso na sociedade atual. IN: **Anais do Seminário Internacional: envelhecimento populacional**, Brasília: MPAS, 1997

Portanto, quando se trata de aposentadoria, duas questões são importantes: a análise das mudanças na forma de conceber a velhice e a reflexão sobre a dinâmica do capitalismo, cujas transformações ocorridas no interior da sociedade promoveram a instauração de novas formas de gestão da velhice. A preocupação com questões referentes à velhice dos operários desencadeou as primeiras iniciativas para a legitimação da aposentadoria, o que estimula a reflexão sobre as novas imagens em relação à velhice e ao significado atribuído à aposentadoria.

No passado, a aposentadoria representava o término das atividades laborais ou o fim do trabalho remunerado com a chegada da velhice, vinculando-se à idéia de pobreza e incapacidade produtiva. A experiência contemporânea tem expressado, contudo, um movimento inverso, em que o vínculo entre velhice e aposentadoria tende a se dissolver, apresentando uma nova etapa no curso da vida, expressa pela idéia da “terceira idade”. Este conceito surge como consequência da ampliação do trabalho assalariado para outras camadas da sociedade, o que representa níveis de aspirações mais elevados para o consumo, redirecionando a função da aposentadoria que, inicialmente, objetivava prover a velhice dos mais pobres (DEBERT, 1999).

O termo “Terceira Idade” surgiu na França com a implantação das Universidades da Terceira Idade na década de 1970. Essa expressão revela uma nova maneira de pensar e tratar as pessoas de mais idade e refere-se a uma nova imagem criada para designar os aposentados considerados ativos. Porém, é muito mais uma designação que visa criar nichos de mercado e fazer circular a renda dos aposentados, entre eles os professores universitários. A essas pessoas se aplica o pensamento de Debert (1999, p. 18): *“A aposentadoria deixa de ser um marco a indicar a passagem para a velhice ou uma forma de garantir a subsistência daqueles que, por causa da idade, não estão mais em condições de realizar um trabalho produtivo”*.

Vive-se hoje um processo de ampliação do número de instituições e de especialistas no trato com a velhice, cujas formas de intervenção promovem o desvinculamento entre velhice e pobreza. A velhice é mostrada como uma nova realidade, o que acaba refletindo na negação da própria experiência do envelhecimento.

Segundo Lènoir (1996, p.87),

(...) esses especialistas foram levados a formular uma nova definição da velhice (uma nova maneira de ser “velho”; neste caso, de preferência, uma forma de não o ser) que corresponderia, por uma parte, à demanda que poderíamos chamar “identitária” de novas categorias sociais de “pessoas idosas” cuja velhice já não era assumida pela família, mas pelos sistemas de aposentadoria.

Paralelamente, a velhice é apontada como a negação da idade produtiva da vida. Com isto, a moderna sociedade urbana industrial tenta, através da cultura e da prática “pós-moderna”, substituir a memória e a sabedoria do trabalho pela capacidade de desempenho do jovem trabalhador.

As mudanças ocorrem não só nas formas de se conceber o envelhecimento, mas também nos signos da aposentadoria, num contexto em que são criadas novas maneiras de gerir a velhice. Como diz Debert e Simões (1998, p. 35): *“(...) mudaram também as concepções sobre envelhecimento e as políticas específicas voltadas para a aposentadoria...”*.

Apesar da tendência atual de dissociar velhice e aposentadoria, essa vinculação ainda é forte, relacionando aposentadoria com invalidez ou incapacidade para o trabalho. Essa associação explica, em parte, o sentimento de desvalorização dos trabalhadores de mais idade ao se aposentarem. Tal senso de desvalorização tem reflexos importantes na esfera da subjetividade dos sujeitos sociais. Como *“(...) eles não são mais úteis à sociedade de produção, não têm mais o mesmo status, nem o mesmo valor no grupo social. Isto pode acarretar um comportamento de afastamento, isolamento [...] é assim que pode surgir nos aposentados um sentimento de inutilidade e de desvalorização”* (SANTOS, 1990, p. 26). Além disso, a aposentadoria é também motivo de preocupação pois pode representar uma queda na qualidade de vida do indivíduo (SILVESTRE et al, 1996).

No contexto da sociedade regida pelo sistema capitalista, o indivíduo se reconhece e é reconhecido pelos seus pares a partir da sua localização na dinâmica da produção. O papel profissional é valorizado, gerando nos indivíduos um sentimento de pertencimento referenciado a partir da sua função dentro do sistema. Por ocasião da aposentadoria a pessoa pode viver uma crise de identidade pela possibilidade de perder seu papel como profissional. Alguns autores demonstram que quando ocorre a perda do papel profissional,

é possível que o indivíduo passe por uma crise de identidade (SANTOS, 1990; JUNQUEIRA e CHINELLI, 1999; KIMMEL, 1994). A perda da função como profissional representa a legitimação da cultura capitalista, ao estigmatizar os indivíduos que já não desempenham uma função considerada produtiva para o sistema. Inseridos nessa dinâmica estão os sujeitos pesquisados no presente estudo.

Nesse contexto, na década de 1980 ocorreram algumas mudanças no campo previdenciário brasileiro que incidiram diretamente no grupo de docentes aqui investigados. Essas mudanças ocorreram como reflexo da crise econômica mundial que atingiu as economias dos países em desenvolvimento, instaurando-se de forma mais intensa na década seguinte. Essa crise econômica refletiu no ensino superior devido à insegurança criada pelos elevados índices de inflação (SILVA, 2003). As estratégias para estabilizar a economia do País se deram a partir das tentativas de cumprimento das determinações das organizações internacionais, cujas bases estavam centradas numa política de ajuste que priorizava o corte nos gastos do setor público e a liberalização da economia.

No início da década de 1990, sob a liderança política de Fernando Collor, deu-se prosseguimento às reformas de cunho liberalizante, porém sem surtir efeitos sobre a inflação. Dessa gestão pautada num programa econômico que visava à estabilização, resultaram algumas questões, como a necessidade de reformas na área administrativa, patrimonial e fiscal do Estado, que foram retomadas nas gestões seguintes, com Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso (FHC) como forma de encaminhar a pauta de ajustes neoliberais, entendidos como essenciais para inserir o país na modernidade (SOUZA, 1997).

Nas décadas de 1980 e 1990 o país passou por diversas tentativas de reestruturação do sistema de proteção social, além de acompanhar a instauração de medidas que tiveram fortes repercussões sociais. As atuais mudanças na legislação previdenciária encaminhadas à aprovação pelo então Presidente da República são fruto dessas tentativas renunciadas já na gestão Collor de Mello, algumas delas implementadas no Governo FHC. A argumentação usada para justificar essas medidas apoiou-se na crise contábil e demográfica divulgada em proporções assustadoras. É bom lembrar que a necessidade de

reformas na Previdência tem sua origem na política dos organismos internacionais, visando atender aos interesses do mercado.

A Seguridade Social, instaurada a partir da Constituição de 1988, tem como um dos pilares a Previdência Social. A Previdência, por sua vez, visa proteger de riscos como doença, invalidez, velhice e morte todos que se filiam a ela por meio de contribuições diretas, garantindo, assim, a concessão de benefícios com o fim de compensar o declínio ou mesmo a perda da capacidade para o trabalho para aqueles que dele tiram sua renda (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

As aposentadorias têm passado por várias reformas, sendo que um dos setores da Previdência Social que mais tem sofrido alterações é o Regime da Previdência do Serviço Público, serviço direcionado especialmente aos trabalhadores do setor público (servidores públicos civis e militares). As características desse regime se centravam nos seguintes aspectos: valor dos benefícios não sujeito ao teto da Previdência Social, garantia de aposentadoria integral e paridade de reajuste entre ativos e inativos.

Até a reforma de 1998 o sistema de previdência social no Brasil determinava diferentes condições para se recorrer à aposentadoria. Dependendo do caso e segundo alguns critérios, a aposentadoria seria concedida dentro das seguintes categorias: especial, por idade, por tempo de serviço, compulsoriamente, proporcionalmente ao tempo de serviço e por velhice.

Pela Constituição de 1988 o servidor público, até a aprovação da reforma, tinha direito à aposentadoria integral com 35 anos de serviço para o homem e 30 anos para a mulher, e à aposentadoria proporcional a partir de 30 anos para o homem e 25 para a mulher. A Constituição não determinava a necessidade de um tempo mínimo de vínculo ao regime previdenciário dos servidores públicos. Além disso, o servidor aposentado tinha o direito de receber reajustes, gratificações e aumentos iguais aos estabelecidos para os trabalhadores da ativa, dentro da mesma categoria. A Constituição também definia que o cálculo para a aposentadoria teria como base a última remuneração, sendo incorporado aos vencimentos todas as vantagens pessoais ou de caráter permanente do cargo exercido.

Em dezembro de 1998 a reforma da previdência, que tramitava no Congresso Nacional desde 1995, foi aprovada, sendo materializada através da Emenda Constitucional nº 20. Essa reforma representou alterações na Constituição organizadas pelo governo FHC, cuja intenção era diminuir, acrescer e alterar as normas que regiam o sistema previdenciário brasileiro.

A proposta inicial para a modificação do sistema dos servidores públicos, alvo principal dessa reforma, concentrou-se nas seguintes questões: pôr fim ao sistema de paridade entre servidores ativos e aposentados, à aposentadoria proporcional e especial para os professores universitários da rede pública e à aposentadoria integral.

As modificações instituídas por esse sistema ficaram submetidas, a partir da reforma, aos seguintes critérios: idade e tempo de contribuição. Passou-se a exigir dos servidores 35 anos de contribuição e 60 anos de idade para o homem, e 30 de contribuição e 55 de idade para a mulher, para ter direito à aposentadoria. Dissolveu-se a aposentadoria proporcional para todo servidor e a especial para os professores universitários. Também ficou instituído o cumprimento de 10 anos no serviço público e 5 anos no cargo para ter direito à aposentadoria como servidor público. Se o servidor não tiver cumprido esse tempo mínimo no setor público, sua aposentadoria passará a ser concedida pelo Regime Geral do INSS. Mesmo que cumprido o tempo exigido de contribuição, mas não executada essa carência, para fins de aposentadoria, a integralidade e a paridade não estariam garantidas. Ficou também designada a possibilidade do poder público instituir um teto para os benefícios mediante a condição de serem organizados fundos de previdência complementar de caráter voluntário, com funcionamento sob regime de contribuição definida (PARTIDO DOS TRABALHADORES, 2003).

As medidas instituídas evidenciam que a intenção do governo era atingir a integralidade dos proventos dos servidores, como também abrir caminhos para a supressão de direitos.

Os sujeitos pesquisados solicitaram o pedido de suas aposentadorias exatamente durante a tramitação dessa reforma, motivados pelas incertezas que tal reforma disseminou. Durante a vida ativa, esses docentes foram regidos pelo sistema estatutário (CLE), que

constitui hoje um dos sistemas existentes para o regime de trabalho na Unicamp. Depois de 1990, apenas os docentes ficaram enquadrados no sistema estatutário, os demais funcionários que se inseriram na instituição a partir dessa data ficaram sendo regidos pelo sistema celetista (CLT).

Essa reforma trouxe aos docentes a incerteza quanto à garantia de seus direitos, empurrando-os para uma aposentadoria indesejada. Até então, o esperado para a geração de professores que se aposentou na década de 1990, era que solicitassem suas aposentadorias no momento que quisessem, pois a eles era garantido o direito de recorrer à aposentadoria por tempo de serviço ou por idade. Essa escolha, feita livremente, garantia proventos integrais e acompanhava o aumento dos professores da ativa.

Na prática, essa reforma passou a representar para o grupo de professores entrevistados uma iminente perda de direitos e a aposentadoria veio a ser a saída para assegurar esses direitos conquistados anteriormente. Implicitamente, essa reforma desencadeou os pedidos de aposentadoria, tornando-se um marco que promoveu uma instabilidade no plano existencial desses sujeitos, frente à perspectiva de alterar os hábitos de uma vida construída em função do trabalho e das relações estabelecidas nesse ambiente e a partir dele. Com isso, a concretização da aposentadoria poderia significar a provável quebra das relações de poder instituídas, que os diferenciava dos demais professores da Unicamp em razão do contexto de sua inserção na instituição.

A reforma definida no final da década de 1990 direcionou não só esse grupo de professores, mas um contingente elevado de docentes a recorrer por suas aposentadorias, congregando-os numa nova categoria de sujeitos, os aposentados precoces. São indivíduos que, no auge da carreira e tendo conquistado um espaço político dentro da instituição, se vêem induzidos a incorporar, através das aposentadorias, uma outra condição, a de aposentados, permeada pelo estigma da inatividade em nossa sociedade capitalista ocidental. Nesse cenário, parece natural que muitos deles pensem em rejeitar a aposentadoria e continuar a trabalhar.

Mesmo que a aposentadoria seja um evento considerado importante pelas mudanças que pode promover na vida das pessoas, ainda assim muitos não vêem necessidade de se

preparar frente à perspectiva de se aposentar. Desta forma, num cenário em que as aposentadorias precoces assumem uma quantidade cada vez maior graças às reformas políticas e às mudanças no mercado de trabalho, novos problemas se propõem aos indivíduos e à sociedade.

A aposentadoria é vista como um evento de transição no curso da vida e, como tal, provoca mudanças não só nos papéis e no status social, mas também no conceito que o indivíduo tem de si mesmo e do mundo. Vivê-la exige um “investimento emocional” elevado. As pessoas tendem a dar importância apenas aos efeitos, negativos ou positivos, da aposentadoria, sem se prepararem previamente para esse momento. A falta de uma visão adequada da aposentadoria faz com que as pessoas só pensem nessa fase em termos de tempo livre, sem perceber que esse tempo livre pode significar também tédio e falta de motivação (NERI, 2003).

Considerando-se a aposentadoria um evento de transição, é importante ponderar e analisar alguns fatores que contribuem para sua adaptação, pois *“o modo pelo qual o sujeito viverá sua aposentadoria será então influenciado por sua história de vida, suas relações com a sociedade, sobretudo com o papel profissional e seu modo de enfrentar as perdas e de se adaptar às novas situações”* (SANTOS, 1990, p.13).

Enquanto evento de transição a aposentadoria representa um período em que as escolhas e experiências vividas podem trazer impactos significativos à trajetória de vida nos domínios social, psicológico e biológico (TAVARES, 2003). É um evento importante, que determina a maneira de viver os anos subseqüentes. Mesmo sabendo que implica ganhos e perdas, ainda é presente nas vivências particulares dos sujeitos a idéia de que a aposentadoria é um momento difícil. Esse pensamento é um reflexo dos mitos e crenças negativos criados a respeito do assunto, cujas raízes estão na discriminação social e cultural das pessoas idosas e dos aposentados presente no sistema capitalista. Outros a idealizam como um agradável momento de não-trabalho e fruição, o que também não corresponde inteiramente à realidade.

CAPÍTULO III

O CONTEXTO DA APOSENTADORIA DE PROFESSORES DO INSTITUTO DE BIOLOGIA DA UNICAMP

A história da universidade no Brasil é bastante recente, narrada em décadas, diferente da experiência européia e americana, cujas universidades mais antigas possuem séculos de tradição. A Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) surgiu a partir do interesse do governo do Estado de São Paulo em fundar uma instituição de ensino superior no interior do Estado e torná-la um pólo de referência em pesquisa. Alguns anos depois, essa instituição se consolidou como uma das principais universidades do Brasil, e até mesmo da América Latina, dedicando-se a pesquisas avançadas e de interesse social, com forte vinculação com o sistema produtivo. O projeto de instalação da Unicamp foi pensado com vistas a responder à forte e crescente demanda pela formação de pessoal qualificado numa região que, na década de 60, concentrava 40% da capacidade industrial do país e 24% de sua população ativa (UNICAMP, 2003).

A Universidade Estadual de Campinas foi criada pela Lei Estadual nº 7655 de 28 de dezembro de 1962, sendo alterada pelas Leis nºs 9715, de 30 de janeiro de 1967 e 10214, de 10 de setembro de 1968. Com sede na cidade de Campinas, interior do Estado de São Paulo, constitui-se como uma entidade autárquica estadual de regime especial, na forma do Artigo 4º da Lei Federal nº 5540 de 28 de novembro de 1968, com autonomia didático-científica, administrativa, financeira e disciplinar (UNICAMP, 2003). Possui autonomia em relação à política educacional, mas está subordinada ao governo estadual no que diz respeito aos subsídios para a sua operação. Grande parte dos seus recursos financeiros provém do Governo do Estado de São Paulo, especificamente de uma quota do Imposto de Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), além de contribuições advindas de instituições nacionais e internacionais de fomento à cultura. Seu campus foi inaugurado oficialmente em 5 de outubro de 1966. A universidade é regida pelos Estatutos baixados pelo Decreto Estadual nº 52.255, de 30 de julho de 1969, pelo Regimento Geral baixado

pelo Decreto Estadual nº 3.467 de 29 de março de 1974 e pela legislação específica vigente (UNICAMP, 2003).

Solicitado pelo governo do Estado a assumir a organização desse projeto, Zeferino Vaz, diretor da Faculdade de Medicina da USP em Ribeirão Preto, começou a formar a equipe de professores e pesquisadores da nova universidade, mediante convite. A partir de então vários pesquisadores estrangeiros e brasileiros deixaram suas instituições de origem e abraçaram o projeto da Unicamp, juntamente com Zeferino Vaz.

A Unicamp hoje possui uma organização funcional que visa à qualidade do ensino e da pesquisa desenvolvidos pela universidade. Tal organização está definida através da Administração Superior, das Unidades de Ensino e Pesquisa, dos Centros e Núcleos e do Complexo Hospitalar. O investimento na formação tem se materializado através das Unidades de Ensino e Pesquisa responsáveis pela promoção, coordenação e desenvolvimento dessas atividades em uma ou mais áreas do conhecimento. Atualmente, a Unicamp congrega dez faculdades e dez institutos.

A trajetória da Unicamp caracterizou-se pela habilidade em produzir novos conhecimentos em praticamente todas as áreas, concentrando 15% da produção científica brasileira e cerca de 10% da pós-graduação nacional, permitindo a manutenção de áreas de compatibilidade científica e tecnológica com os principais centros de pesquisa do mundo. A Unicamp é percebida como entidade de ponta na formação acadêmico-profissional não só do Estado de São Paulo como do País, destacando-se na área da pesquisa, e considerada, por essa razão, uma das mais bem-sucedidas e conceituadas instituições científicas de nível superior.

Os sujeitos entrevistados para essa pesquisa chegaram à Unicamp logo depois de sua fundação, quando se inaugurava a carreira universitária no Brasil e as instituições de ensino superior passavam por uma reorganização provocada pela reforma universitária. Esses professores passaram a integrar o corpo docente e, paralelamente ao desenvolvimento e expansão da Unicamp, foram construindo suas carreiras, fundando e ampliando departamentos e laboratórios e definindo seus espaços de atuação.

No final da década de 1960, alguns deles acompanharam a instalação do Instituto de Biologia (IB), um dos mais antigos institutos da Unicamp. De acordo com a cultura da Unicamp de investimento na produção científica, esses professores contribuíram na estruturação do curso e na criação de alguns laboratórios no departamento de Biologia, sendo muitos deles pioneiros em estudos até então inexistentes no Brasil. Buscaram respaldo fora do País e logo adaptaram os novos conhecimentos à realidade brasileira. Por essa razão, a área de Biologia ganhou destaque dentro do campus universitário, com o desenvolvimento das pesquisas em genética, microbiologia e zoologia (UNICAMP, 2003).

Influenciados pela cultura implantada na Unicamp de valorização da área investigativa, ao longo dos anos a prática da pesquisa se tornou uma constante dentro da atividade acadêmica dos entrevistados, cujas carreiras foram se direcionando para essa área. Conseqüentemente, obtiveram prestígio e status crescentes, tanto no aspecto pessoal como para os departamentos, o instituto e a própria Universidade. Seus nomes tornaram-se reconhecidos não só pelos seus pares, mas também pelas entidades de fomento à pesquisa no Estado e no País.

A ênfase à pesquisa esteve sob influência também da dinâmica da institucionalização de um modelo de universidade que pretendia consolidar a produção científica como aspecto essencial da nova prática acadêmica, instituindo-a como elemento fundamental para a construção da carreira docente e promovendo uma estreita relação entre ensino e pesquisa e graduação e pós-graduação (JUNQUEIRA; CHINELLI, 1999).

Os docentes entrevistados inseriram-se na instituição de forma peculiar, dentro de um contexto específico da história das universidades no Brasil, em uma área que se caracteriza pela produção do conhecimento com base em resultados palpáveis, garantindo, assim, um retorno do financiamento. Tal conjunto de circunstâncias permitiu que esse grupo desenvolvesse uma forma de sociabilidade diferente da estabelecida pelas gerações subseqüentes de docentes da área biológica e de outras áreas dentro da instituição, produzindo uma gradual hierarquização do corpo docente. O fato do grupo ter acompanhado a história da instituição e construído juntamente com ela uma produção que foi ganhando cada vez mais visibilidade no âmbito acadêmico, instituiu um poder que se

materializou, principalmente, na conquista de um espaço físico próprio e se consolidou na ampliação do prestígio desses professores junto aos demais docentes.

Essas peculiaridades moldaram a construção do perfil profissional e acadêmico do grupo pesquisado, mesclando as esferas profissional e pessoal de modo a concretizar suas vidas a partir desse fazer profissional, uma vez que os retornos extrapolavam o universo acadêmico e alcançavam a esfera da própria existência. Esses fatores também irão exercer uma influência singular em termos da experiência de suas aposentadorias. Como esse grupo de professores havia construído seu próprio espaço dentro da Instituição e consolidado suas relações profissionais, alimentavam a expectativa de, mesmo depois de aposentados, permanecerem dentro da Unicamp, mantendo seus laboratórios, produzindo conhecimento e trazendo retorno para a instituição através de produções que geravam novos investimentos.

A questão envolvida nas aposentadorias desses sujeitos não se resume ao fato de terem sido requeridas precocemente. O problema maior está relacionado à desqualificação atribuída a todos que se aposentam segundo a lógica enraizada na sociedade capitalista. Isto é, o indivíduo é valorizado pela sua capacidade para o trabalho, e desta forma aqueles que se tornam improdutivos para o sistema se sentem discriminados. A equação trabalho-velhice-aposentadoria se torna a expressão da perda de status, de prestígio e, principalmente, de poder.

Ao recorrerem aos benefícios aos quais tinham direito até a reforma de 1998, os sujeitos entrevistados colocaram em movimento a dinâmica contraditória do sistema, que explora o trabalhador durante os anos em que está ativo e passa a puni-lo ao se aposentar, representando acima de tudo a mudança na condição de ativo para inativo. Mas, além de perceberem as mudanças na condição legal dentro da instituição e do sistema, os professores pesquisados tiveram uma percepção dos determinantes sociais e políticos que essa condição poderia trazer. O pedido de aposentadoria trouxe a esses sujeitos a possibilidade de ver as conquistas de toda uma vida de trabalho dentro da instituição passarem para outras mãos que não construíram como as deles. Em condições particulares, a transferência do domínio de conhecimentos, da autoridade, do status, do prestígio e do

poder. Na verdade, a experiência da aposentadoria para esses sujeitos caracterizou-se pela real possibilidade de perda do poder adquirido ao longo dos anos.

Por causa dos aspectos implícitos ao contexto, esses sujeitos recorreram à estratégia de permanecerem trabalhando dentro da instituição da qual já faziam parte. Isso representou indiretamente a manutenção do status, do prestígio e do poder. Ao mesmo tempo abriu a contagem regressiva à aposentadoria efetiva, como fato absoluto, permitindo nesse intervalo de tempo a elaboração de alternativas construídas nesse processo. Desta forma, os sujeitos se mantiveram presentes no interior do ambiente institucional, garantindo o reconhecimento de seu papel profissional como sujeito produtivo, ainda que aposentados, e preservando seu espaço de atuação. Todos, portanto, se aposentaram na condição de professores da Unicamp e suas aposentadorias ocorreram por tempo de serviço, em acordo com as normas legais anteriores à reforma de 1998, que definiam o tempo mínimo de 25 anos de serviço para as mulheres e 30 anos para os homens como requisito básico para esse tipo de aposentadoria.

Entre os homens, aqui designados com números ímpares, encontram-se os sujeitos 1, 3 e 5, cujos perfis aparecem a seguir:

- *Sujeito 1:* 70 anos, casado, cinco filhos e seis netos. Nasceu no Estado do Rio de Janeiro, na zona urbana, e reside em Campinas há 41 anos. Mora com a esposa em imóvel próprio e mantém contatos frequentes com a família. É professor emérito da Unicamp, com título de doutorado. Está aposentado há 10 anos e afirma que a aposentadoria lhe trouxe pouca dificuldade, mas também poucos benefícios. Continua trabalhando na mesma função que exercia antes de se aposentar, na condição contratual de professor colaborador voluntário da Unicamp, e confessa que trabalha porque gosta do que faz. Sua renda mensal é superior a 20 salários mínimos, sendo ele o responsável pelo sustento da família. Não é adepto de nenhuma religião, tem boa saúde, costuma praticar atividades físicas e esportivas (caminhadas) regularmente.
- *Sujeito 3:* 65 anos, casado, quatro filhos e seis netos. Natural do Estado de São Paulo, nascido em zona urbana, e reside em Campinas há 54 anos. Mora com a

esposa em imóvel próprio e informa que mantém pouco contato com a família. Possui título de livre docência. Está aposentado há 6 anos e declara que a aposentadoria não lhe trouxe nenhuma dificuldade, apenas benefícios. Continua trabalhando na mesma função, porém numa instituição privada de ensino superior. Afirmou que trabalha para dar continuidade às atividades que desenvolve nessa instituição desde 1976. Possui renda mensal superior a 20 salários mínimos, sendo responsável pelo sustento da família. É adepto do catolicismo, tem alguns problemas de saúde, mas a considera excelente; pratica regularmente atividades físicas e esportivas (caminhadas).

- *Sujeito 5:* 73 anos, casado. Reside com a esposa em Campinas. É professor emérito da Unicamp, e está aposentado há 4 anos. Continua trabalhando na mesma função que exercia antes da aposentadoria, na condição de professor colaborador voluntário da Unicamp. Revela que ainda está trabalhando porque gosta do que faz. Tem problemas de saúde.

Entre as mulheres, designadas com números pares, encontram-se os seguintes perfis:

- *Sujeito 2:* 58 anos, separada há 20 anos (não se casou novamente), com dois filhos. Natural do Estado de Minas Gerais, nascida em zona urbana, residindo em Campinas há 24 anos. Mora com uma filha em imóvel próprio, e mantém contatos frequentes com a família. Possui título de doutorado. Está aposentada há 5 anos e afirma que a aposentadoria lhe trouxe poucas dificuldades e muitos benefícios. Continua trabalhando na mesma função, como professora colaboradora voluntária, e afirma que ainda está trabalhando para poder concluir alguns projetos em andamento. Possui renda mensal superior a 20 salários mínimos, sendo responsável pelo sustento da família. É católica, possui alguns problemas de saúde, mas a avalia como boa. Costuma praticar exercícios físicos e esportivos (caminhadas, lian gong), manuais (artesanato) e participar de eventos sociais (reuniões sociais, festas, shows, etc) nas horas livres.
- *Sujeito 4:* 60 anos, separada há 18 anos (não se casou novamente), com dois filhos. Natural do Estado de São Paulo, nascida em zona urbana, reside em Campinas há 30

anos. Mora com um filho em imóvel próprio e mantém contatos freqüentes com a família. Possui título de doutorado. Está aposentada há 3 anos e afirma que a aposentadoria lhe trouxe pouca dificuldade e nenhum benefício. Continua trabalhando na mesma função, na condição de professora colaboradora voluntária, revelando que essa transição tem sido lenta. Possui renda mensal entre 10 e 20 salários mínimos, sendo responsável pelo sustento da família. É católica, goza de boa saúde e costuma praticar atividades físicas ou esportivas (natação) regularmente.

- *Sujeito 6:* 55 anos, separada há 19 anos (tem atualmente um companheiro), com quatro filhos e um neto. Natural do Estado de São Paulo, da zona urbana, reside em Campinas há 33 anos. Mora sozinha em um imóvel próprio e mantém contatos freqüentes com a família. Possui título de doutorado. Está aposentada há 7 anos e afirma que a aposentadoria não lhe trouxe nenhuma dificuldade e muitos benefícios. Permanece trabalhando na mesma função, na condição de professora colaboradora voluntária, e revela que ainda trabalha para concluir os projetos em andamento. Pretende gradualmente ir se afastando da rotina de obrigações, horários e calendários. Sua renda mensal é superior a 20 salários mínimos, sendo responsável pelo sustento da família. É católica, goza de boa saúde e declara praticar exercícios físicos regularmente e participar de atividades sociais nas horas livres.

Em suma, a idade média dos sujeitos é de 63 anos, são naturais dos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais, possuem residência própria e moram em Campinas há pelo menos 36 anos. A maioria tem filhos e netos e é católica. Todos os homens são casados e moram com suas esposas, enquanto que todas as mulheres são separadas há pelo menos 19 anos (uma delas declarou ter um companheiro). Duas mulheres moram com filhos e uma mora só. Em geral, todos possuem uma renda superior a 20 salários mínimos, sendo os responsáveis pelo sustento da família. A maioria declarou manter contatos freqüentes com a família. Todos se aposentaram por tempo de serviço (com média de 31 anos de trabalho) e estão aposentados há pelo menos 6 anos. A maioria das mulheres afirmou que a aposentadoria trouxe benefícios, e de modo geral, tanto os homens como as mulheres declararam que a aposentadoria trouxe poucas dificuldades. Todos continuam

trabalhando, sendo que as mulheres apresentam as seguintes justificativas para isso: necessidade de um tempo de transição para depois parar definitivamente e/ou terminar as atividades em andamento. Os homens declararam que continuam trabalhando porque gostam do que fazem e um deles afirmou continuar as atividades na instituição em que já trabalhava. Todos possuem título de doutorado, um dos homens é livre docente e os outros dois são professores eméritos da Unicamp. Todos os homens apresentam algum problema de saúde, mas a maioria considera desfrutar de boa saúde. Apenas uma das mulheres afirmou ter problemas de saúde. Todos praticam atividades físicas ou esportivas, dedicam-se a algum trabalho manual e participam de atividades sociais nas horas de folga.

Esse é o perfil dos sujeitos pesquisados. Graças à colaboração de todos e às informações fornecidas através das entrevistas e questionários foi possível encontrar explicações para responder à proposta desse trabalho, que será delineada no capítulo a seguir.

CAPÍTULO IV

A EXPERIÊNCIA DA APOSENTADORIA NA RELAÇÃO TRABALHO – VELHICE - APOSENTADORIA

Os processos instaurados na sociedade brasileira nas últimas décadas, particularmente no final da década de 90, articulados na Reforma do Estado que originou a Reforma da Previdência Social, não só redefiniram as instituições públicas, como repercutiram de forma incisiva sobre o conjunto dos trabalhadores.

Como parcela da classe trabalhadora, a categoria docente do país também se viu afetada pelas mudanças em curso na sociedade. Essas mudanças têm se concretizado através da intervenção de organismos financeiros internacionais, que vem moldando as instituições públicas de ensino superior, destruindo sua função essencial de construção e universalização do saber com amplo vínculo junto à sociedade, transformando-as de modo a atender necessidades mercantis, como já visto em capítulos anteriores.

Nesse contexto, os professores universitários, enquanto parte do funcionalismo público, também têm acompanhado as interferências em seus direitos e, através dos pedidos de aposentadoria procuram reorganizar seus planos profissionais, provocando alterações em suas vidas tanto no aspecto pessoal como profissional. A experiência da aposentadoria precoce, antecipando um projeto ainda distante de ser concretizado e, por isso mesmo, pouco idealizado e planejado, coloca-os diante do fato de que trabalho e velhice se sobrepõem na nova condição de aposentados. A aposentadoria traz as marcas de uma cultura capitalista que põe em foco o estigma da inatividade, aspecto comum aos aposentados, mas também coloca em jogo os nexos da trajetória profissional.

Trata-se, portanto, da realidade contemporânea da aposentadoria precoce, que tem levado um contingente de pessoas relativamente jovens a se aposentar, dissociando cada vez mais a aposentadoria da velhice e criando novas terminologias para agrupar as faixas de idade (DEBERT, 1999). Os sujeitos pesquisados se aposentaram sem que suas idades cronológicas coincidissem com o período designado como velhice, mas mesmo assim

parecem alimentar a crença de que aposentadoria diz respeito à velhice e está associada à invalidez e à perda de capacidade para o trabalho.

O fato dos sujeitos pesquisados permanecerem trabalhando pode ser interpretado como uma estratégia para fugir dos estigmas discriminatórios e manter prestígio e poder através da conservação de suas funções profissionais dentro dos laboratórios. Para esses sujeitos a vivência da aposentadoria se deu sob pena da perda dos direitos provenientes da reforma da previdência, geradora de medos e incertezas. Desta forma, essa experiência não era desejada por eles naquele momento, embora todos soubessem que o tempo da aposentadoria um dia iria chegar. Esse dia, porém, era prorrogado para um futuro distante, mas com a reforma na legislação da política previdenciária, esses sujeitos se viram ameaçados e decidiram antecipar o pedido de aposentadoria. É possível considerar que esse processo provocou neles uma “preparação” abrupta para o momento pós-aposentadoria.

Os temas propostos: trajetória laboral – trabalho – aposentadoria – preparação para aposentadoria – vida atual, considerados a partir da visão dos próprios sujeitos, foi possível perceber como esses professores vivenciaram a experiência da aposentadoria. Os significados atribuídos por eles ao trabalho e à aposentadoria qualificam o momento da aposentadoria e revelam as expectativas criadas nessa etapa da vida, identificando a percepção desses sujeitos com relação à sua vivência atual e futura. O modo como estruturaram suas vidas após a aposentadoria ou como pretendem estruturá-las revela claramente as mudanças ocorridas, os projetos concretizados até o momento presente e as perspectivas para o futuro, que, tenham eles consciência ou não, apontam para a velhice efetiva e seus muitos significados.

A vida profissional dos entrevistados desenvolveu-se de modo bastante semelhante. Todos ingressaram na vida acadêmica pouco antes ou logo depois de terem concluído o curso superior, diferentemente do cenário atual, em que muitos indivíduos acabam prolongando os estudos em razão das dificuldades para entrar no mercado de trabalho.

“Meu primeiro emprego foi na redação de um jornal médico, quando eu ainda era um estudante de Medicina. Se não me falha a memória, se chamava Jornal Brasileiro de Medicina e era editado no Rio de Janeiro. Minha função era não só convidar profissionais para escrever artigos no jornal mas sempre que possível

conseguir publicar propagandas dos laboratórios. Era um jornal de bom nível para a época, mas trabalhei ali apenas alguns meses...”. (Sujeito 1, homem, 70 anos)

“Consegui meu primeiro emprego com 19 anos, como professora de Química em uma escola estadual enquanto ainda cursava a faculdade... Esse foi meu único emprego antes de vir pra Unicamp. Concluí meu curso em 69 e no ano seguinte comecei a trabalhar na Unicamp. Ou seja, eu era recém-formada quando fui contratada...”. (Sujeito 6, mulher, 55 anos)

Todos os sujeitos avaliaram que sua inserção no mercado de trabalho ocorreu de maneira relativamente rápida e tranqüila, e alguns chegaram até a demonstrar certo orgulho quanto a isso, como se pode perceber no comentário do Sujeito 6. Consideraram também que o fato de ingressarem cedo na vida laboral foi uma característica da época deles e que nos dias atuais, geralmente, isso não acontece. Talvez isto esteja relacionado ao perfil demandado pelo mercado de trabalho contemporâneo, bem mais competitivo, exigindo profissionais mais qualificados, induzindo o indivíduo a prolongar sua escolarização e retardando sua inserção no mercado ao frequentar cursos como os de pós-graduação. Neves (2000) afirma que o perfil exigido pelo mercado de trabalho é fruto do conjunto de mudanças que exigiu investimentos em alta tecnologia, afetando com isso o processo produtivo e as taxas de emprego, e fazendo com que as oportunidades diminuíssem consideravelmente.

Ao longo da vida laboral, todos tiveram oportunidades de qualificação exigidas pela carreira acadêmica, que requeria formação e titulação dos profissionais para compor o corpo docente. Eles entraram na Unicamp, quando de sua criação, mediante convite. As gerações atual e futura já não podem esperar oportunidades idênticas, posto que a titulação em nível de doutor é hoje pré-requisito em função das exigências e necessidades de um mercado de trabalho mais competitivo, onde a inserção na academia é por concurso público.

“(...) Então, pra professor universitário não escolhi, na verdade, me escolheram! Porque quando eu vim pra Campinas... eu me formei e casei em seguida e vim pra Campinas e nessa ocasião meu marido já era professor aqui na Unicamp. Aí é... o que aconteceu foi que eu me escrevi nas secretarias do Estado pra dar aula no secundário como eu estava fazendo antes. Só que, numa festa do Instituto de Química aqui, um ex-professor meu me perguntou o que eu estava fazendo aí eu falei ‘ah, fiz inscrição aí pra dar aula nas escolas’. Aí ele falou: ‘ah, por que você não vem pra cá? Nós estamos precisando de gente!’ E, justamente, ele tinha sido meu professor de Bioquímica, foi uma das matérias que eu mais gostei na Faculdade, que eu tinha me saído muito bem e... ele, então, fez todo o empenho.

Quando eu falei: ‘Olha, por que não?’ Na verdade, não foi assim: eu quis ser professora universitária! Foi: porque não ser, já que estão me oferecendo. Bem diferente da situação de hoje, né! Complemente diferente, isso não acontece hoje em dia! (risos). Aí eu falei porque não ser?’. (Sujeito 6 – mulher – 55 anos)

“No início era uma facilidade muito grande. Tanto na Unicamp, quanto na PUC. Quando eu comecei, não tinha concorrência, pelo menos não existia. Eu saí e já entrei direto, sem concurso sem nada. Depois, à medida que foi passando o tempo a concorrência foi aumentando, mas não pra mim. Eu já tava instalado, efetivado (...) Isto eu estou falando da minha área (...) eu tive muita sorte também, como eu contei, não tinha concorrência, então, eu tive tempo de desenvolver tanto pesquisa como ensino. Não tive problema mesmo, graças a Deus tive muita sorte!”. (Sujeito 3 – homem – 65 anos)

Os entrevistados apresentam perfis bastante qualificados, construídos logo que iniciada a carreira acadêmica. Porém sua qualificação se deu de forma gradual, natural e concomitante ao desenvolvimento das atividades acadêmicas.

“Eu fui contratada na própria Unicamp (...) Eu vim fazer a pós em Piracicaba. E aí eu vim pra transferir os teste de pós pra Bioquímica, só que naquela época não tinha curso de pós-graduação em Bioquímica e as pessoas faziam doutorado, a gente chamava doutorado direto, doutorado no balcão, você tinha um projeto de pesquisa e a gente desenvolvia aquilo sem ter crédito disciplina nem nada. E aí quando eu vim conversar com o chefe do departamento de bioquímica ele disse, ‘olha, pós-graduação a gente não tem, formal, as pessoas fazem testes de projetos de pesquisa o que nós chamamos de doutorado direto (...) e... mas ele tava com 3 professores fora viajando e ele precisava de alguém que desse aula, então ele disse ‘olha vamos fazer um estágio, probatório pra você inclusive começar a dar alguma atividade mais didática com o estágio probatório e se tiver coisa você fica e faz um doutorado aqui’. Então, circunstancial eu vim fazer um estágio com aulas práticas e eu nunca tinha dado aula, e acabei depois de 3 meses sendo contratada. É o primeiro, único e contínuo emprego... (risos)”. (Sujeito 4 – mulher – 60 anos)

Como exigência da própria carreira, os entrevistados atingiram um alto nível de titulação. Porém, mesmo bastante qualificados, não têm facilidade de inserção no mercado caso se desliguem da universidade, pois esta exige uma formação que não vale fora do seu contexto. Como afirmam Chinelli e Potengy (1998), os professores universitários constituem um grupo que constrói sua qualificação profissional direcionada para a docência e o envolvimento com a pesquisa, tornando problemática a re-inserção dessa categoria, principalmente os envolvidos com as áreas básicas de conhecimento, em atividades que não são da área acadêmica.

Quanto a seguir a carreira acadêmica os sujeitos apontaram três razões que motivaram a escolha: vocação, oportunidades surgidas e influência familiar. Para os

homens a escolha da carreira tendeu mais forte para o primeiro motivo, porém, não deixaram de mencionar os outros dois. As mulheres deram mais peso ao segundo motivo para justificar a escolha da carreira, mas em suas emissões também ficou presente o gosto pelo ato de ensinar descoberto nas suas práticas diárias. Uma delas acrescentou o fato de ter sido motivada também pela busca de alcançar patamares mais altos na vida, pelo desejo pessoal de mudar o padrão de vida até então seguido pela família. Deixou transparecer que seus avós e pai não tiveram as mesmas oportunidades e que seu senso de independência impulsionou-a para frente.

“(...) Então, a escolha, são esses acasos, que eu acho que não são acasos, que nada na vida é acaso, é a minha maneira de perceber a vida, né, é (...) a gente acabou, assim, buscando ou descobrindo as oportunidades do caminho sempre por uma iniciativa própria. Os meus pais eles não tiveram formação universitária, meu pai era um sitiante, quer dizer, trabalhou sempre com fazenda, gado, leite e não tinha essa formação e não tinha esse tipo de modelo na minha família pra eu seguir. Meus avós também eram fazendeiros, gente do interior de Minas, ninguém teve vida universitária, ninguém fez Biologia, ninguém fez Química, entende... foi uma busca pessoal mesmo... Isso vem da formação, a experiência de vida na família que eu tive me levou escolher um modelo de vida pra mim onde eu queria independência em primeiro lugar, então ainda no colegial, quando eu terminei a escola média, eu já escolhi fazer um colegial que chamava curso científico quando meu pai gostaria que eu fizesse um curso Normal, que era pra formar professora de primeiro grau, ele achava que mulher bastava ter um curso normal não precisava mais do que isso. Eu já fui fazer o curso científico pra poder me preparar pra fazer uma faculdade uma carreira científica”. (Sujeito 2 – mulher – 58 anos)

“A escolha veio de dentro! No quarto ano eu tive o chamado para anatomia e anatomia patológica. Vocaçào, chamado... Um tio meu quando eu tava no primeiro ano já me orientou, ele foi professor, ele tinha sido professor. Então, ele já me orientou, assim, pra ser professor. No começo a gente tem aquela ilusão: eu quero fazer clínica, cirurgia e tal... mas depois no quarto ano eu decidi que ia ficar na carreira de professor e tava só entre anatomia e anatomia patológica. Como anatomia patológica depende de anatomia, então, eu resolvi pela anatomia... Olha, de vocaçào foi essa. Foram as duas!”. (Sujeito 3 – homem – 65 anos)

Comum a homens e mulheres foi o sentimento de realização profissional que a experiência adquirida através dos anos permitiu alcançar. Ensinar e seguir uma carreira acadêmica geraram tal sentimento em suas vidas, que definem como crescimento profissional e pessoal.

“Eu acho que o ato de ensinar é um ato muito importante. Eu acho que a pessoa precisa ter vocaçào. Eu conheci pessoas que sabem muito, que são muito eruditos e preparados, mas são péssimos professores, e eu também conheci pessoas nem tão eruditas e preparadas e são excelentes professores. (...) eu acho que cada pessoa

põe muito de si no ato de ensinar e qualquer tentativa de estabelecer regras pro ensino eu acho muito ruim. Eu acho que eu sou um excelente professor. Estou falando isso porque eu não acho bonita a falsa modéstia (...) Eu acho que a carreira de professor é muito bonita quando você se abre sem guardar segredos. Têm muitos profissionais que querem se resguardar e não ensinam o pulo do gato e eu acho que o bom professor é aquele que ensina o pulo do gato, que transmite tudo que sabe”. (Sujeito 1- homem – 70 anos)

“Então internamente eu acho que a questão de ensinar era uma coisa que sempre esteve dentro de mim, de querer passar o conhecimento de querer fazer o outro se entusiasmar com alguma coisa, tanto podia ser ciência quanto podia ser qualquer coisa, é a questão mais humana de querer que o outro cresça que o outro desenvolva, que enxergue, e o atraente que eu acho na questão da carreira universitária como professor universitário é esse contato que você tem com novas gerações, como que você muda, você tem um script lá, durante 30 anos eu tive um script de (...) é um enriquecimento, mas por outro lado é uma tremenda responsabilidade, o desafio de você ter o domínio do conteúdo, isso eu sempre nunca abri mão, o domínio absoluto do conteúdo e depois vem a parte da publicação mais pessoal”. (Sujeito 4 – mulher – 60 anos)

Entre as mulheres ficou clara a opinião de que a corrida por produção científica foi um aspecto menos positivo no desempenho da atividade docente pelo fato de fomentar a competitividade e o distanciamento entre unidades, departamentos e profissionais, e por trazer com isso prejuízos para a produção do conhecimento como um todo.

“Agora, existe uma parte e, essa parte eu acho que é, embora desafiadora é bastante cansativa, é a parte que eu não gostei, que é a competição que existe, a competição na produção, não é uma coisa que se refere só aos colegas, mas você tem que ter uma produção de nível internacional... então, o trabalho de pesquisa tem essa parte de... produzir um tipo de resultado palpável, que são as publicações, isso é bastante competitivo, de você ter também um destaque no... entre o... os pares, internamente, aqui dentro do país. Existe uma competição mesmo, no bom sentido que seja, mas é uma atividade que com o tempo não foi pra mim o mais interessante...”. (Sujeito 2- mulher – 58 anos)

“(...) eu to muito satisfeita com aquilo que eu fiz aqui na Universidade... (...) Mas, no geral, o que eu posso, assim, excluindo essas pessoas [referindo-se às pessoas que mantiveram a interação com outros núcleos mesmo depois da mudança da grade curricular, que por sua vez modificou a estrutura de ensino e compartimentou-o], a maior parte foi cada vez se isolando mais, a Universidade cada vez mais competitiva, cada vez mais você tendo que buscar fora da Universidade recursos pra fazer pesquisa, portanto, cada vez mais você sendo cobrado produção e, vamos dizer assim, trazer dinheiro pra dentro do seu laboratório, do seu departamento, porque a Universidade, basicamente, só paga a manutenção dos prédios e os salários das pessoas que neles trabalham, né, e... e isso aí foi levando as pessoas a, cada vez mais, se isolarem no seu canto (...) Então eu acho que isso é ruim porque pesquisa não se faz isoladamente, você tem que interagir com as pessoas”. (Sujeito 6 – mulher – 55 anos)

A carreira acadêmica na Universidade se desenvolve direcionada por três pilares básicos: o ensino, a pesquisa e a extensão. Como os homens, as mulheres entrevistadas também estão inseridas na área das Ciências Biológicas no Instituto de Biologia (IB) da Unicamp. A Unicamp desde sua criação foi projetada para ser uma instituição de destaque na área da pesquisa e a ênfase a isso se constituiu ao longo do tempo como prioridade. A ênfase na pesquisa na área das Biológicas na Unicamp se justifica não só porque o IB faz parte da cultura da Unicamp, mas também porque é uma área que demanda muito financiamento devido à necessidade de se investir em equipamentos próprios para o tipo de pesquisa que desenvolve, uma vez que é em função da prática da pesquisa, principalmente, que os laboratórios são mantidos e é renovada a tecnologia adequada para encaminhar os projetos. Esses aspectos renderam ao IB da Unicamp, mesmo com pouco tempo desde sua fundação, o reconhecimento pelo destaque que alcançou através da pesquisa.

Subordinados ao regime de dedicação exclusiva, à docência e à pesquisa, os docentes entrevistados dedicaram-se apenas à carreira. As mulheres iniciaram suas carreiras numa época em que a presença da mulher profissional desempenhando atividades de natureza liberal e acadêmica começava a encontrar forte expressão, resultando em transformações nas relações de gênero e no imaginário das famílias no que diz respeito ao espaço social da mulher (TRIGO, 1994). Ao longo dos anos em que se desenvolveram as carreiras dessas mulheres, ocorreu um crescimento relevante da atividade feminina, consequência não somente da necessidade econômica e das oportunidades do mercado, mas, sobretudo, das transformações demográficas (redução da fecundidade com redução do número de filhos/mulher), culturais e sociais (expansão da escolaridade com acesso à Universidade e mudanças no papel social da mulher) (BRUSCHINI, 2000). Suas carreiras foram construídas com muito empenho e dedicação, sendo reconhecidos pela família e pela instituição da qual fazem parte e gerando nelas muita satisfação.

Os depoimentos dessas mulheres sugerem que a dedicação à carreira levou-as a construírem uma imagem profissional muito mais do que as de mãe e dona de casa, como demonstra a fala a seguir:

“Eu penso que os meus filhos achavam que eu não ia me aposentar nunca. Porque eu sempre fui muito dinâmica, e eu acho que pra eles é a questão do espelho talvez pra eles tenha sido assim mais chocante do que pra mim mesma. Eu acho que o

fato de eu... não vou mais as 7 da manha, não venho mais de domingo, não vou a noite aqui entendeu? Essa mudança talvez pra eles tenha chocado. Em vez de ter assim, sido... não sei, a gente não conversou assim especificamente sobre isso. Mas acho que eles sentiram esse aspecto, porque eu me aposentei antes né?! Esse aspecto da perda uma referência assim mais elétrica”. (Sujeito 4 – mulher – 60 anos)

O espaço público em que atuam foi mais recorrente em suas falas do que o espaço privado da casa, do lar. Não se pode dizer que o espaço privado não se constituiu uma prioridade para essas mulheres, ainda mais que a família, hoje, ocupa um importante lugar em suas vidas. No entanto, os depoimentos sinalizam que o ambiente privado e doméstico tornaram-se secundários na escala de prioridades dessas mulheres, em função da escolha de dedicarem um tempo maior à carreira, objetivando serem bem-sucedidas. Observe-se o que diz o Sujeito 6:

“(...) Na época em que eu precisava, quando eles eram menores [referindo-se aos filhos] eu acabei contratando um motorista por meio período pra levar, pra buscar, por quê? Porque se eu achava que minha carreira era importante eu não podia ficar atrelado a ter que... horário pra pegar, pra levar pra inglês, pra levar pra natação, pra fazer isso, pra fazer aquilo, buscar na escola... eu tinha que ter liberdade pra ter meu tempo livre pra me dedicar a carreira. Ao mesmo tempo eu não podia cecear a liberdade deles de escolherem um esporte, uma outra atividade, um curso disso ou daquilo que eles quisessem fazer. Então, eu tive que conciliar as duas coisas desse jeito”. (Sujeito 6 – mulher – 55 anos)

Essa emissão sugere que a dedicação à profissão tinha um objetivo racional, que era ter uma carreira bem sucedida, sendo que para isso ela desenvolveu estratégias hábeis para conciliar os papéis familiar e profissional. Bruschini (2000) diz que a necessidade constante de conciliar papéis familiares (responsabilidade doméstica e socialização dos filhos, fruto de um modelo de família patriarcal) e papéis profissionais limita a liberação da mulher para o trabalho, ou seja, o trabalho da mulher não é dependente somente da demanda do mercado e da conseqüente necessidade de qualificação para atendê-la, como acontece, geralmente, com os homens. Depende, também, de uma articulação complexa de aspectos pessoais e familiares, entre os quais o estado conjugal e a presença de filhos, a idade e a escolaridade da trabalhadora, as características do grupo familiar, a fase do ciclo de vida familiar e a estrutura familiar.

Percebeu-se que as entrevistadas conciliaram com êxito os diferentes papéis, talvez porque elas se enquadrem num perfil em que a junção de suas características pessoais

(empenho, determinação e dedicação, por exemplo) e familiares (separadas, com três filhos em média) tenham se inter-relacionado, de modo a liberá-las para o trabalho profissional. Porém, é importante destacar o fato dessas mulheres terem se inserido numa área, Biológicas, cujas características diferem de outras áreas. Essa área em particular tem como objeto de estudo processos biológicos que exigem a presença constante nos laboratórios. É bastante comum ter pesquisadores trabalhando em feriados, fins de semana, à noite e de madrugada. A ênfase na pesquisa é bastante valorizada nesse meio em função das exigências da área para se ter um nível de publicação elevado, obtendo com isso recursos para manutenção das atuais e futuras pesquisas. As publicações são importantes, como forma de socializar os novos conhecimentos e com isso justificar os investimentos já destinados à pesquisa e atrair novos. Os retornos trazidos por essa prática são concretizados não somente sob a forma de expansão do conhecimento por publicações, mas também por meio da ampliação da estrutura física de laboratórios, salas e equipamentos. Para os pesquisadores do IB na Unicamp esses retornos são dimensionados de forma a alcançarem a esfera existencial, uma vez que expandir laboratórios e salas e adquirir mais equipamentos e recursos humanos significa expandir territórios de poder, status, prestígio e, conseqüentemente, reconhecimento.

Isso é fato não apenas para as mulheres entrevistadas, mas também para os homens. Eles fazem parte da mesma realidade, estando sujeitos às mesmas situações e circunstâncias de uma prática profissional peculiar. Percebe-se que a conduta desenvolvida nessa prática tende a estabelecer um estilo de vida comum aos que estão nesse contexto, o que torna as características desse grupo de professores similares, congregando-os como um grupo homogêneo independentemente da condição de serem homens ou mulheres.

Esses aspectos podem ter influenciado o valor que os entrevistados atribuíram ao trabalho, situando-o como central na vida, o que leva a que se indague sobre o futuro de suas vidas quando efetivamente deixarem o trabalho. Junqueira e Chinelli (1999) afirmam que os professores do ensino superior hoje aposentados fazem parte de uma geração em que o trabalho, enquanto função/papel social, ainda é central em suas vidas e na construção de suas auto-imagens.

A centralidade do trabalho na vida dos sujeitos entrevistados é influência de um processo mais amplo que permeia a vivência dos indivíduos em geral. Trata-se de uma cultura própria da sociedade capitalista que determina padrões e estilos de vida manifestados ideologicamente, sob a tutela da produção de necessidades. As percepções e práticas dos indivíduos na sociedade de consumo são direcionadas por valores próprios a essa sociedade que se vinculam apenas à capacidade para produzir e consumir, limitando o trabalho em seus significados. Ser útil e produtivo no sistema é um valor reconhecido, sendo esse valor materializado pelos indivíduos na forma de um sentimento de inserção através do desempenho de uma atividade profissional.

Inseridos nessa cultura e nessa lógica os sujeitos consideram o trabalho sob dois aspectos: o pessoal e o social. Ou seja, o trabalho significando, ao mesmo tempo, produção e contribuição para com a sociedade e, em consequência disso, contribuição para a satisfação das necessidades materiais e subjetivas do indivíduo e de sua família. Pelos depoimentos se pode perceber que ambos os aspectos seguem na mesma direção de atrelar o trabalho à utilidade social do indivíduo no sistema produtivo, cujo resultado é dimensionado subjetivamente quando fazem referência ao trabalho como sendo essencial. Reconhecidos a partir do trabalho, os sujeitos entrevistados demonstram que estar sem ele significa negar sua própria existência e sua criatividade.

“Olha a minha concepção de trabalho é ligada à produção e ligado a ser útil, a ter uma utilidade dentro do sistema, a ser útil pra pessoas, a ser útil pro sistema, a ser útil pro país, a ser útil pra uma comunidade, então nesses dois, acho que são dois aspectos principais, a produção e ser um instrumento de crescimento, e aí lógico e óbvio relacionado à subsistência, eu trabalho também pra sobreviver...”. (Sujeito 4 – mulher – 60 anos)

“(...) Primeiro trabalho como atividade social que é indispensável, que é importantíssimo. O indivíduo que não trabalha e não contribui com a sociedade é um marginal. Claro que esse trabalho de um indivíduo pode ser assumido de diversas formas, mas todo mundo é obrigado a produzir e contribuir de alguma forma. E sob o aspecto pessoal, eu acho que é essencial pra gente também. Eu tenho um grande receio de um dia ficar doente, porque, nossa... a gente quando tira férias, no início, é ótimo, mas depois você começa a sentir um vazio, um sintoma de inutilidade que corrói. Então, eu acho que trabalho é uma coisa indispensável para a sociedade e para o indivíduo. To cansado de ver reportagens na televisão que o indivíduo aposentado procura fazer alguma coisa. Eu acho difícil sobreviver sem o trabalho”. (Sujeito 1- homem – 70 anos)

As concepções sobre o trabalho refletem-se nas que concernem à aposentadoria. Solicitados a opinarem acerca do que é ser aposentado, respondem:

“Pra mim o ser aposentado não tem significado, porque o trabalho aqui mais em tempo integral do que a maioria das pessoas que eu vejo aqui. E eu publico mais! E eu não publico dentro de um paradigma, to criando novos”. (Sujeito 5 – homem – 73 anos)

“Aí fica difícil de responder porque eu não parei, eu continuei trabalhando...”. (Sujeito 3 – homem – 65 anos)

“Realmente, é difícil, porque se eu não falo que eu sou aposentada ninguém fala que eu sou aposentada, certo. Inclusive, eu me dei conta este ano, mas depois que eu já tinha entregue a declaração de imposto de renda, que talvez até inconscientemente, por eu estar ainda como professora voluntária, eu nem sabia que existia uma opção de você colocar aposentado como profissão. Então, eu ainda coloquei aquilo que eu sempre coloco, certo, e depois foi que eu vi que, na verdade, eu deveria ter posto aposentado, mas no ano que vem vou por aposentado (risos)”. (Sujeito 6 – mulher – 55 anos)

O grupo de docentes aqui entrevistados se aposentou numa década, a de 90, em que no Brasil mudanças conjunturais estavam acontecendo de forma mais intensa, pois o país desde décadas anteriores estava realizando alterações na estrutura econômica e política com rebatimentos no social, na tentativa de acompanhar as exigências do mundo globalizado, fruto da dinâmica do sistema capitalista. No país, um conjunto de reformas vem acontecendo desde então, atingindo vários setores como a educação e o sistema de proteção social, com ênfase na previdência. Os sujeitos pesquisados viveram esses momentos de instabilidade que trouxeram incertezas quanto ao futuro. Junqueira e Chinelli (1999, p.7) declaram que:

(...) de fato, embora a aposentadoria ainda constitua para os docentes das universidades públicas uma retaguarda financeira considerável, a forte redução dos níveis salariais nos últimos anos fez com que ela aparecesse relacionada com frequência a uma expectativa de insegurança em relação ao futuro, dada a possibilidade de novas perdas salariais acenadas pelas reformas constitucionais.

Cruzando os dados, percebe-se que esse momento de incertezas gerado pela primeira reforma da previdência, em 1998, foi o grande motivador dos pedidos de aposentadoria muito mais do que o desejo de se afastarem do trabalho quando cumprido o tempo de serviço exigido por lei para requerer esse direito. Quando os sujeitos declaram nas falas o porquê de terem solicitado a aposentadoria, evidencia-se o contexto da época.

“(…) Mas em 1990, Collor começaram a falar em mudar a previdência. Aí começaram a falar em você não ter mais seu salário integral. Aí muda a idade, muda isso, muda aquilo, bom... teve o impeachment, ele foi embora, pararam de falar nisso; veio o FHC. Aí começou a mesma coisa. Aí no 2º ou 3º ano do mandato dele o Stefhanes que era o Ministro da Previdência, ele colocou que aquilo tinha que ser aprovado a toque de caixa e não sei o que é que ia ser assim, que não existia aquela coisa de expectativa de direito; eu pensei, pensei, pensei e falei assim, bom, na Universidade existe a possibilidade de você ficar como professor convidado. Na época eu fui conversar com o Secretário Geral da Universidade e com o Procurador Geral da Universidade. O que o primeiro me disse foi que existia nos estatutos do servidor da Universidade um artigo, o artigo 19, que propiciava ao servidor aposentado o retorno, simplesmente, por um requerimento; ele voltaria, retornaria à ativa desde de que ele não tivesse alcançado 60 anos ainda. Ora, eu com 40 e poucos anos faltava bastante ainda para os 60 aí eu falei bom, então, isso é uma coisa que eu tenho que pensar. Fui conversar com o Procurador da Universidade. Na opinião dele quem só ia ter direito adquirido eram aqueles que já estivessem de fato exercendo esses direitos, ou seja, eu me aposentei nesse sistema, então, eu vou manter, vou ser mantido, meus direitos todos vão ser mantidos. Aposentadoria integral, etc, etc. Embora outros advogados que eu consultei na ocasião dissessem: ‘não vai demorar, a coisa não vai ser bem assim’. Aí fica aquela, uma hora você ouve uma coisa, outra hora... aí eu fiquei pensando o que que eu ia perder se me aposentasse. Porque veja essa aposentadoria, na verdade, não é uma aposentadoria no sentido é... literal. Eu não ia fechar as minhas... levar todo o meu material, doar pra alguém que fosse meu herdeiro científico, fechar minha porta, ir embora pra casa, despedir de todo mundo e aí fazer o que, certo? Não era essa a minha... então, eu falei não. Então, eu me aposento, garanto os meus direitos, ou seja, salário integral, etc, né, não vou ter que esperar ‘x’ anos pra me aposentar por causa do aumento da idade que foi pra 48, eu não tinha isso. Então, eu falei bom: vou me aposentar! Resolvi me aposentar. Aí eu tinha... eu me aposentei com 27 anos de serviço”. (Sujeito 6 – mulher – 55 anos)

“(…) Então, eu me aposentei com medo de perder os privilégios, porque eu acho que seria uma injustiça muito grande, porque quando eu entrei na universidade, eu passei a ganhar três vezes menos do que eu ganhava quando trabalhava fora. E... com vários profissionais aconteceu a mesma coisa. Muita gente abriu mão dos salários maiores pra estar num ambiente da universidade. Tem muita gente que, praticamente, paga para estar na universidade”. (Sujeito 1 – homem – 70 anos)

As circunstâncias em que se deu o pedido da aposentadoria, assim como as características que marcam de forma peculiar esse grupo de professores da Unicamp, refletiram numa percepção acerca da aposentadoria, envolvendo crenças enraizadas no imaginário dos indivíduos e remetendo à idéia de que estar desocupado das obrigações do trabalho significa estar à margem do sistema produtivo. Este fato é percebido por todos os sujeitos como algo não confortável, uma vez que associam a utilidade à capacidade de estar trabalhando, idéia que é fruto da sociedade atual. Como afirma Graeff (2002), “(…) passar

por desocupado, estar excluído do mundo produtivo – a base da sociedade moderna – contribui para uma percepção pejorativa da condição de aposentado”.

Os significados atribuídos à aposentadoria pelos sujeitos entrevistados demonstram, assim, que essas crenças influenciam-nos de modo a conferir à aposentadoria o significado de não-trabalho e velhice e associá-los ao conceito de inatividade, tal como Junqueira e Chinelli (1999) constataam nos estudos a respeito da aposentadoria, como associação recorrente. Neste caso, porém, os sujeitos construíram estratégias de enfrentamento à negatividade que acompanha a aposentadoria, permanecendo vinculados ao seu campo de atuação.

Pelas falas, percebe-se o significado negativo dado à aposentadoria como afastamento do trabalho e descanso, principalmente para os sujeitos homens:

“Seria algo muito ruim, seria quase que o fim! Eu acho que é uma espécie de morte em vida. (risos) É... isso é meio... é claro que isso depende muito das pessoas. Depende muito de como a pessoa reage a isso, mas eu acho que é um trauma muito grande, pelo menos, pra mim seria (...) Pra mim seria um trauma muito grande se amanhã chegassem aqui e dissessem: ‘olha você tá ocupando uma sala... sua produção não tá boa... deixe essa vaga pra outro... infelizmente você é aposentado... espero que você compreenda...’ Nossa! O que que eu ia fazer?”. (Sujeito 1 – homem – 70 anos)

“(...) então fica difícil. O que é ser aposentado?, eu nunca fiquei em casa! (risos)”. (Sujeito 3 – homem – 65 anos)

“(...) Vida continua a mesma. Eu definiria aposentadoria... o que, que uma pessoa... vamos analisar os seguintes pontos: primeiro lugar, eu num enquadraria com essa pessoa que aguardaria a aposentadoria para descansar. O que é descansar? É ficar em casa de pijama listrado, tomando suco, tomando sol... eu tenho um irmão aposentado, ele é 3 anos mais novo que eu. Ele se aposentou e só passeia, ele e a mulher, ele mudou pro Rio de Janeiro... é praia, é almoço, passeia, passeia... ele telefonou: ‘Ó ... você não imagina.... [ele simulando a fala do irmão]... ele pegou esse navio aí Haani... [tentou falar o nome do navio] sei lá o que... Nós saímos do Rio fomos pra cá, você precisa ver que espetáculo, música e não sei o que’ [simulou novamente a fala do irmão falando com ele]. Taí, pra ele é isso! Eu às vezes penso: ô, a gente podia pegar um navio desse também, mas cadê tempo? Então, não tá na minha opção pegar e sair. Parar e... agora vou passear (...) porque eu passeio em congresso, eu não gasto nada... Agora, tem que se aposenta pra passear, pra gozar a vida, etc., como meu irmão é o sentido de vida dele. Não discuto se isso é bom, serve pra ele, não serve pra mim. Esse ano eu não tive férias, apesar de aposentado eu trabalhei janeiro, fiz projetos agora fevereiro todinho, to atendendo alunos desde de dezembro”. (Sujeito 5 – homem – 73 anos)

Apesar de também associarem a aposentadoria ao não-trabalho, a maioria das mulheres não aponta um sentido negativo tal como fizeram os homens, mas deixam transparecer um sentido mais positivo quanto a esse aspecto. Para elas o liberar-se do trabalho representa não uma ruptura, mas a desobrigação de cumprir horários e prazos, um tempo isento em dar satisfações, assim como maior disponibilidade para realizar o que gostariam a qualquer tempo e hora.

“Na verdade o grande significado pra mim da aposentadoria e o grande conforto foi de não ter de cumprir horas de trabalho obrigatoriamente, foi poder exercer o que eu tava exercendo aqui livremente, eu vinha a hora que eu podia, eu descansava na hora que eu precisava descansar, eu ia à empresa a hora que eu achava que tinha de ir na empresa, e foi essa liberdade de ir e vir e não ter de prestar conta do meu horário pra ninguém. Eu sou voluntária, então essa desobrigação tira um grande peso das minhas costas...”. (Sujeito 2 – mulher – 58 anos)

“Ter mais tempo pra mim mesma. É... tempo de fazer coisas que durante a vida ativa, quer dizer, como mesmo aposentada, nesse período que eu mencionei de 4 anos lá na reitoria eu tive um outro emprego, então, eu tava na ativa de novo, aí você fica sem tempo de ler, de fazer os hobbies que você tem vontade, enfim, tem horas que você tá assim com tanto trabalho, sua cabeça tão ocupada com uma série de coisas que você não, às vezes, tem nem vontade de entrar em contato com amigos que faz tempo que você não vê, de saber notícias não sei que, as vezes um simples telefonema você tá até cansado pra dar, certo. E quando você tá aposentado não!”. (Sujeito 6 – mulher – 55 anos)

É importante considerar que para os homens a conotação negativa dada à aposentadoria no sentido de não-trabalho e inatividade justifica-se, talvez, pelo fato deles estarem ainda em atividade e sem perspectiva de se afastar, realidade diferente das mulheres que estão vinculadas, mas consideram a possibilidade de parar. Isto faz com que não experimentem a sensação de serem aposentados, “inativos”, condição rejeitada por todos. Os sujeitos não apontam dificuldades com a aposentadoria, mas em relação aos benefícios, apenas o Sujeito 1 menciona ausência de benefícios e o Sujeito 3 fala sobre os muitos benefícios trazidos pela aposentadoria. Para os homens e as mulheres a aposentadoria não mudou sua autopercepção, mas apenas sua condição: passaram de docentes a aposentados. É interessante notar a ênfase dada ao aumento da liberdade quanto aos horários, entre as mulheres, a qual trai possíveis pressões vividas no passado, na tentativa de conciliar lar e trabalho, pressão a que não foram submetidos os homens.

Ao associarem aposentadoria, envelhecimento¹¹ e inatividade, a maioria dos homens expressou que se aposentar é entrar na velhice:

“Realmente é um marco mesmo! (...) velhice é individual, depende de cada um, cada um tem um biótipo, tem uma genética, tem uma hereditariedade, tem uma força diferente e, a hora que eu não puder trabalhar mais aí, claro, eu vou ter que me recolher, mesmo que a PUC deixe eu continuar trabalhando, chegou um tempo seja com 90, não sei (risos) com quantos anos, vai chegar o dia que eu vou ter que parar. Aí eu vou me recolher aos aposentos, acho que daí que veio aposentadoria... ficar quietinho em casa e pronto (risos). (...) Ser feliz na velhice seria enquanto der pra trabalhar...”. (Sujeito 3 – homem – 65 anos)

Já o Sujeito 5 não fez essa associação de forma direta, mas avaliou a aposentadoria e a velhice como perdas limitadoras às atividades do trabalho. Resgata, assim, a mesma idéia apresentada pelo Sujeito 3, de que a velhice, por trazer limitações, pode induzir ao não-trabalho, sob a legitimidade da aposentadoria. Isto reitera a idéia da aposentadoria como sendo *“retirar-se aos aposentos, de recolher-se ao espaço privado de não-trabalho – contribuindo para o status depreciativo que envolve o abandono e a inatividade”* (CARLOS et al., 1998 apud GRAEFF, 2002), como aspectos presentes na velhice.

“(...) eu num enquadraria com essa pessoa que aguardaria a aposentadoria para descansar (...) Então a aposentadoria pode ser um marco de mudança de atividade... (...) então, velho é aquele que viveu bastante, aprendeu e amadureceu e tem consciência. Não é um imprestável, lixo. Agora, tá cheio de imprestável e lixo que se aposenta pra descansar mesmo. (...) velhice feliz é ter condições físicas de trabalho, de saúde, o que a velhice não te dá”. (Sujeito 5 – homem – 73 anos)

O Sujeito 1 declarou que o não-trabalho é um fator determinante do envelhecimento precoce, demonstrando que não estar inativo é essencial para conservar a saúde física e mental. A aposentadoria precoce significa um precoce não-trabalho, e assim, a igualmente precoce deterioração das condições de saúde.

“Eu acho que as pessoas aposentadas envelhecem muito mais rápido... Porque o trabalho é uma atividade essencial à saúde física e mental do homem. Eu acho que o homem que não trabalha se deteriora, mesmo não sendo velho (...) então, o indivíduo parado se deteriora rapidamente. E você aposentado parado em casa,

¹¹ Algo a destacar é o fato de que muitos sujeitos, como expressado em diversas falas, consideram a velhice e o envelhecimento como conceitos iguais, pois falando em velhice remetem logo ao envelhecimento. A literatura esclarece que esses conceitos são diferentes. Dentre as várias definições sobre velhice e envelhecimento, têm-se as de Vieira (1996) que explica o primeiro conceito como sendo uma etapa da vida posterior à maturidade e que apresenta efeitos peculiares sobre o organismo do homem em consequência do passar dos anos. O segundo conceito corresponde a um fenômeno do processo natural da vida, marcado por mudanças bio-psico-sociais próprias associadas à passagem do tempo.

...você está sem atividade intelectual, você está sem desafios e o desafio é essencial. Até os aborrecimentos são úteis. Os papos aqui são interessantíssimos... até agora está sendo interessante conhecer uma pessoa e tal... então o indivíduo aposentado que fica em casa sem desafios, o sujeito vai se deteriorando”. (Sujeito 1 – homem – 70 anos)

As mulheres também fazem a relação entre aposentadoria e velhice. Uma delas considera como perdas, embora não ache que o fato de uma pessoa ser aposentada significa que é velha, outra considera que a aposentadoria é um evento que demarca o envelhecimento/velhice, apontando o fator idade como o indicador do envelhecimento que deve ser usado para determinar a saída do trabalho mediante a aposentadoria. Ela acredita que é um evento natural da vida humana e que assim deve ser encarado. Todas apontam a atividade como a antítese das perdas na velhice ou da própria velhice, conceito em que fazem coro aos homens.

“(...) A aposentadoria pra mim não teve nenhum marco de perda, porque eu continuei trabalhando continuei ativa, continuei me sentindo produtiva e feliz porque eu podia fazer as coisas no meu ritmo (...) o envelhecimento pra mim o marco é quando você começa a sentir perdas, e aí eu acho que tem dois focos, primeiro perdas físicas, muito antes de eu me aposentar eu comecei a sentir perdas físicas, a hipertensão e os problemas de coluna foram perdas físicas que como ficou caracterizado na época pela medicina que eu ia carregar pelo resto da vida, então parecia um fardo, eu não sou mais e não tenho mais a mesma competência física, e aí eu comecei a lidar com isso, e hoje 10 anos depois eu me sinto muito mais saudável, então isso que me impactou na época, uma perda funcional, olha está começando aí um processo de velhice...”. (Sujeito 2 – mulher – 58 anos)

“(...) Eu penso assim, parece um tripé, menopausa, aposentadoria e envelhecimento, porque o contexto de envelhecimento... teoricamente a partir dos 60 anos você tá na fase da terceira idade, sei lá a terminologia, que é o início do envelhecimento, então pra mim tem essa correlação, aposentadoria e envelhecimento. Do ponto de vista de rótulo, de definição, se associa, porque as pessoas falam que o envelhecimento começa a partir dos 60 anos. Então normalmente você tá se aposentando próximo dos 60 anos. Eu acho que é mais pelo conceito do que propriamente pelo sentimento, como o conceito diz isso, você sabe que é isso, porque você vai sentir porque o conceito diz que é isso. Quer dizer, a gente também pode ser teórico, se você fala assim: ‘Se você andar 10 metros você chega na esquina “x”’. Ué se tá dizendo que é isso, se você andou 10 metros e fez 60 anos a minha esquina “x” é o envelhecimento (...). Eu acho que esse processo é complicado, porque você vai perdendo muita coisa, quem é ligado na aparência, você percebe as modificações físicas óbvias, e que não tem jeito né?! (...) A atividade mental, de poder de concentração, também tem uma perda gradual, você sabe que não vai manter a mesma agilidade mental que você tinha. Então eu vejo esse processo como um processo em que você tem de lidar com isso de uma forma mais tranqüila. Quer dizer, isso é assim, então tudo bem, é assim?”

Vou remar contra isso? Não! (...) Eu acho que eu tenho que ter alguma coisa que me incentiva a crescer a ampliar”. (Sujeito 4 – mulher – 60 anos)

Outra entrevistada (Sujeito 6) talvez por apresentar boas condições de saúde, não estabeleceu relação alguma entre aposentadoria/velhice, contrariando a visão pejorativa e depreciativa da velhice de associá-la a perdas. Apenas quando acontecem situações em que ela é forçada a recorrer à reflexão do envelhecimento/velhice o fato se coloca. Diz ela:

“Outro dia me peguei pensando quando é que eu vou achar que eu estou envelhecendo (risos). Eu não... às vezes eu fico pensando assim: puxa vida é... imagina minha vó ou minha mãe na minha idade. Minha mãe não chegou na minha idade, morreu bem antes, eu era nova ainda quando ela morreu. Mas eu fico imaginando se ela tivesse chegado na minha idade se ela faria as coisa que... porque muitas coisas que eu faço ela já não fazia, certo e ela morreu... não chegou a fazer 45 anos, então, se naquela idade ela não fazia, imagina na minha, dez anos mais, ela não ia fazer mesmo... então, ainda não caiu a ficha do envelhecer. Não sei quando que vai cair... um dia cai... (risos)”. (Sujeito 6 – mulher – 55 anos)

A maioria dos sujeitos declarou ter problemas de saúde. Talvez essa condição e a idade em que já se encontram influenciem a percepção da velhice como fonte de limitações físicas, mas o fato de continuarem trabalhando se constituiu também aqui como uma estratégia para afastar o estigma relacionado à aposentadoria associado à velhice e não-trabalho e confundidos com a inatividade. Assim, estar trabalhando age como um indicador para essa avaliação subjetiva da saúde, pois a condição de atividade é encarada como proporcionando a eles um bem-estar físico e mental.

A aposentadoria também foi indicada como direito conquistado por conclusão do ciclo produtivo:

“A aposentadoria significa no meu caso, como um turno completo, um vencimento que dá pra eu sobreviver (...) significa uma garantia que vou ter para uma vida normal moderada até o fim da vida”. (Sujeito 3 – homem – 65 anos)

“Aposentadoria! Bom, é o momento que você pára de ter uma atividade remunerada. Muitas vezes não pára de trabalhar. Você vai trabalhar em outras coisas é... ou vai exercer atividades, mas você tem a segurança que você pode contar com o seu salário de aposentado e aí você pode se dar ao luxo de até trabalhar de maneira voluntária, porque você não precisa mais, você já tem aquela garantia de que você vai sobreviver, certo. E, eu acho, aí que você pode exercer outras atividades que você não teve tempo de exercer na sua... durante a sua carreira”. (Sujeito 6 – mulher – 55 anos)

Essas falas ecoam o que Graeff (2002) encontrou em sua pesquisa em que a aposentadoria foi percebida como um direito merecido no momento em que o indivíduo cumpre o tempo necessário de trabalho, podendo o sujeito liberar-se do trabalho e, conseqüentemente, reduzir suas responsabilidades, sendo concedido a ele um “prêmio financeiro”. A aposentadoria é percebida, diante disso, como uma recompensa justa pelos anos de trabalho e como uma garantia de segurança financeira.

À exceção de um entrevistado, os demais continuam trabalhando na Unicamp na condição de professores colaboradores voluntários. A Unicamp abre essa possibilidade para os professores que se aposentam e é mediante aceitação dos mesmos que esse contrato é firmado. Assim, são atribuídos aos professores aposentados, que desejam permanecer, os encargos e deveres de um professor ativo, mas sem remuneração adicional e sem permissão para o exercício de atividades administrativas. Isso não se constituiu uma questão de conflito para os entrevistados que se encontram nessa condição, pois ao tratar da situação atual na Unicamp, eles apenas mencionaram as características do que é ser um professor voluntário, declarando que a permanência foi em função do desejo de continuar na atividade por gostarem e porque desejam terminar os trabalhos acadêmicos em andamento. Pergunta-se se, uma vez não sendo remunerados os professores pelo trabalho desenvolvido, a Universidade não passaria a dispor, gratuitamente, de mão-de-obra bastante qualificada e sem custos adicionais? A abertura de novas vagas ficaria prejudicada, assim como os investimentos em qualificação de recursos humanos na Universidade? As repercussões disso se dão em termos de fragilizar a carreira docente na Universidade, uma vez que essas novas condições concedidas aos professores que se aposentam se configuram em desdobramentos dos novos direcionamentos estabelecidos para as políticas públicas que redefinem as instituições públicas, como é o caso das universidades, atingindo por completo a função para a qual foram criadas.

Os dados mostram que por um lado, na medida em que os docentes como categoria se vêem prejudicados por sair quando estão no pico de suas carreiras, optam por continuarem na academia. O outro lado da questão é que o continuar trabalhando representa a possibilidade de permanência numa condição de domínio construída ao longo dos anos de academia. A saída do trabalho representaria para os entrevistados, mais do que uma

desvinculação institucional, uma destituição de poder e de domínio hoje consolidado junto à instituição e aos demais professores, técnicos dos departamentos dos quais fazem parte. Esses professores acompanharam a história da Unicamp e também construíram suas histórias profissionais e pessoais dentro da instituição e por meio dela. Pela forma como foram estabelecidas, durante os anos, as relações nesse ambiente os direcionaram para que uma situação de pertencimento, posse e direito do espaço fosse instituída por e para esses professores. Esse espaço, que extrapola a estrutura física, é encarado como fruto de uma conquista e como tal é percebido pelos entrevistados como, de fato, de sua propriedade. Continuar na condição de professor colaborador voluntário é uma forma de preservar essa conquista. Algumas falas sinalizam a dinâmica desse processo e demonstram que a condição de aposentados ameaça esse domínio, uma vez que para as novas gerações de professores e demais funcionários as relações estão sendo construídas por meio de outros processos que não os que permearam as relações para as gerações passadas. Eles devem continuar no ambiente de trabalho para preservar seus nomes e serem reconhecidos, assim como tudo que por meio deles foi possível conquistar.

“(...) Iria procurar trabalhar em outro lugar [quando se referiu a parar de trabalhar]. Eu penso nessa possibilidade, porque aqui hoje são todos do departamento, pessoas que são meus amigos ou até meus ex-alunos, então, eu estou em casa, mas o tempo vai passando e vai entrando gente nova que já me olha como alguém que está ocupando o espaço. Se acontecer isso, vou tentar trabalhar em outra coisa. Eu tenho até condições de abrir um consultório. Me meto num bairro aí da periferia e vou ajudar em alguma coisa. Então, parado só se eu tiver doente!”. (Sujeito 1 – homem – 70 anos)

Como mencionado, o grupo pesquisado continuou em atividade no trabalho, não rompeu com ele e evitou as consequências provenientes disso. Referenciaram o trabalho como as atividades institucionais desempenhadas através do papel profissional. O papel profissional, um dos mais valorizados papéis desempenhados na sociedade, é de grande influência na formação da identidade. Como a identidade é construída através da socialização e essa é “ (...) o processo pelo qual, ao longo da vida, a pessoa aprende e interioriza os elementos socioculturais do seu meio, integrando-os na estrutura de sua personalidade sob influência de experiências e agentes sociais significativos, adaptando-se assim ao ambiente social em que vive” (SANTOS, 1990, p. 16), o papel profissional assume, portanto, um grau elevado de importância para os indivíduos. Ainda assim, faz-se

necessário compreender que a perda do papel profissional é configurada pela saída da Unicamp e não pela aposentadoria formal. Nesse sentido, compreende-se que a significação da aposentadoria depende do contexto em que ela ocorre e depende das disposições e alternativas que os sujeitos encontram disponíveis ao seu redor.

Pelos depoimentos, observa-se que a dupla dimensão vida e trabalho se mescla para os sujeitos entrevistados. Não só pelas circunstâncias que influenciaram o desempenho de suas atividades na Universidade da qual fazem parte, mas também pela forma em que foram sendo estabelecidas as relações nesse ambiente.

O Sujeito 2 começa a experimentar uma crise de identidade não por estar aposentado, pois mesmo nessa condição ainda continua desempenhando suas funções no trabalho, mas pela possibilidade eminente de romper com suas tarefas afastando-se do trabalho e, com isso, romper com seu papel profissional, uma vez que está em vias de terminar por completo todas as suas atividades acadêmicas.

“Depois de cinco anos de aposentada eu estou parando as atividades regulares da academia, eu to parando de exercer o papel da doutora e isso está mexendo comigo emocionalmente e tá me levando a questionar essas coisas do tipo quem sou eu quando não estou exercendo o papel da acadêmica da consultora, quem sou eu quando eu deixo de fazer coisas, de revisar projetos, então esse é um momento novo. (...) o não fazer tá me levando a questionar quem sou eu, a mulher que está em casa que não é a doutora que faz isso e acontece, que faz e acontece, então na verdade não é também uma coisa que não veio junto com a aposentadoria, veio depois que eu parei uma serie de atividades que eu fazia regularmente. Então eu acho que essas crises de identidade acontecem sim, mas não é uma coisa que vem cronológica com a idade, e nem associada à aposentadoria. É associada às mudanças que você faz na vida”. (Sujeito 2 – mulher – 58 anos)

Isto demonstra que a crise de identidade pode acontecer, não necessariamente quando é chegado o momento da aposentadoria – evento que legitima muitas vezes a quebra com a dinâmica instituída no ambiente de trabalho – mas quando começa a se dar uma ruptura efetiva do papel profissional, que envolve não só o desempenho das atividades no trabalho, mas também as relações estabelecidas nesse ambiente. É verdade que a aposentadoria legitima essa saída em muitos casos, mas dependendo do local de trabalho e das condições em que os indivíduos solicitaram a aposentadoria, essa ruptura é retardada, mesmo que o pedido da aposentadoria seja concretizado.

“(...) Aí então eu fui fechando os projetos que estavam em andamento, as orientações dos alunos, e houve um... eu precisei de um longo tempo pra isso, porque ainda havia alunos do mestrado, esses alunos resolveram ir até o doutorado então foi se estendendo mais do que eu imaginava pra fechar os projetos que estavam andando no momento em que eu pedi aposentadoria. Ou seja, eu não fechei primeiro pra depois pedir a aposentadoria, eu pedi por causa do momento político de certa maneira e aí, fui fechando devagar os projetos”. (Sujeito 2 – mulher – 58 anos)

Duas entrevistadas mulheres não demonstram estar vivendo um momento de crise por mais que elas também estejam programando deixar o trabalho. Isso não quer dizer que não tenham, ao longo da vida laboral, atribuído ao trabalho e ao papel profissional uma centralidade em suas vidas. Talvez demonstrem isso por perceberem o afastamento do trabalho de forma mais tranqüila. O fato de terem continuado no trabalho depois da aposentadoria, parece ter possibilitado que a idéia de parar fosse melhor administrada. Para essas mulheres, a decisão se dá motivada pelo término das atividades de docência e pesquisa e não por necessidade real de parar. Uma delas, por exemplo, sente que já cumpriu sua tarefa na Universidade e, hoje, já tem outro ritmo de trabalho por conta da disponibilidade de tempo e desobrigações de deveres que a aposentadoria lhe proporcionou. Não está, portanto, disposta a recorrer a toda a burocracia da instituição para poder permanecer vinculada ao trabalho institucional.

Para a outra depoente, por mais que a decisão de romper com suas atividades seja algo que ela já vem fazendo, ainda vive um momento em que experimenta uma sensação de transitoriedade, realizando questionamentos para identificar o que poderá vir a seguir em sua vida quando da parada definitiva do trabalho, o que sinaliza uma não preparação efetiva para viver o momento caracterizado pelo não mais desempenho de sua atividade profissional.

“(...) quer dizer, não é começar do zero, porque acumulei toda uma bagagem de experiência, mas você ia ter que buscar fazer um novo projeto, batalhar financiamento, pra... então, colocar a par de novo da literatura, né. Então, isso aí ia ser um esforço que, a essas alturas, não é necessidade mais e fora isso eu acho que tem muita gente vindo, muita gente vindo muito bem preparada, quer dizer, se a gente tá aqui... tem muita gente que tá fazendo pós-graduação, tá se titulando, você tem que dar espaço também. E a Universidade se você só ficar com um monte de professor convidado e, inclusive, professores convidados voluntários que, muitas vezes, dão aula até na graduação, isso, de uma certa forma, deixa de pressionar os departamentos, os institutos, as unidades pra abertura de novas vagas, pra concurso”. (Sujeito 6 – mulher – 55 anos)

“Eu acho muito complicado porque você passa uma vida e quando você passa uma vida praticamente em função disso, você vive mais tempo na Universidade do que na sua própria casa, no caso eu tenho filhos e tudo mais eu tinha a parte 2 ainda né? A segunda missão a cumprir, mas tem o aspecto do que você gosta e uma coisa que automatiza. Sabe aquela rotina que ficou inserida dentro de você? É isso! Então de repente se você se liberta dessa rotina isso causa uma coisa do desconhecido! Como qualquer coisa desconhecida em qualquer idade te deixa insegura eu vejo a aposentadoria como isso, de uma certa forma você se liberta de uma rotina que ta inserida dentro de você. E se você não tiver de uma certa forma alguma coisa pra ocupar esse lugar é muito angustiante...”. (Sujeito 4 – mulher – 60 anos)

Entre eles, os que estão mais próximos de parar, efetivamente, de trabalhar, já sentem ou se inquietam com o que irá lhes suceder. As mulheres enquadram-se nesse caso, pois todas já sinalizam estar programando parar com suas atividades na Universidade por já estarem terminando com suas obrigações de orientação e pesquisa.

Percebe-se que não houve uma reestruturação da vida a ponto de fazerem projetos objetivos para uma nova etapa da vida, o que levou alguns sujeitos a experimentarem sentimentos negativos de vazio e de falta de perspectivas.

Isso leva a refletir o fato de que muitas pessoas, como no caso dos Sujeitos 1 e 6, não são educadas ao longo da vida a pensarem sobre a aposentadoria pelos valores pejorativos associados a ela e não são levados a conjecturar sobre o que fazer quando já não mais estiverem atreladas a uma rotina de trabalho construída durante anos.

“Então, eu tinha já tempo pra me aposentar e não me aposentava. E... eu não me aposentava, porque, na realidade, não me passava pela cabeça. Pra mim, eu me lembrava dos meus professores da Universidade que só se aposentavam na compulsória. Então, chegava nos 70 anos... então, pra mim ia ser uma coisa assim, quer dizer, eu nunca tinha me preocupado com a aposentadoria em si. Nem assim, sonhado em me aposentar (...) eu me aposentei mais por medo de uma mudança do que por uma vontade real de aposentar, tanto que naquela ocasião eu ficava aqui em tempo integral, eu chegava aqui no mesmo horário. Quer dizer, pra mim não tinha mudado nada. Eu às vezes tava aqui durante mais tempo do que muitos docentes que estavam na ativa, mas era uma coisa... minha rotina não mudou, absolutamente, nada, certo”. (Sujeito 6 – mulher – 55 anos)

“É, é uma coisa muito curiosa. Eu nunca tinha pensado em me aposentar, a não ser quando eu chegasse aos 70 anos que é o que eu tenho hoje, que é a aposentadoria compulsória aqui no Brasil e eu acho que isso tem que ser modificado e deixado um pouco mais pra cima como em outros países (...) Não, eu nunca deixei de trabalhar nem um único dia. Eu fazia dedicação exclusiva e continuo fazendo mesmo depois de aposentado, ou seja, minha vida não mudou absolutamente nada. (...) meu plano foi continuar trabalhando (...) É... os meus planos, os meus planos...

a não ser que a situação mude completamente dentro da Universidade e cortem minhas asas". (Sujeito 1 – homem – 70 anos)

Estes sujeitos não desejavam suas aposentadorias no momento em que as solicitaram, posto que pensavam em se aposentar e parar de trabalhar no limite da idade (aposentadoria compulsória). Os sujeitos dessa pesquisa exemplificam como a identidade é fortemente vinculada ao trabalho, fazendo com que rejeitem, evitem pensar e adiem a aposentadoria.

A maioria dos entrevistados, por ainda estar vinculada às atividades do trabalho e com as relações próprias desse ambiente, não passou por um momento de transição ao se aposentar, ou seja, não houve uma ruptura com a dinâmica do trabalho e com a perspectiva de uma vida sem ele. A necessidade de uma preparação para aposentadoria não aconteceu porque, além de não estarem esperando por esse momento no instante em que ele aconteceu, a continuidade no trabalho os distanciou dessa necessidade. Dessa forma, uma preparação para a aposentadoria não se revelou como algo planejado e dirigido ao momento da aposentadoria.

A demonstração de uma intenção em planejar-se e organizar-se, de modo a possibilitar uma reestruturação de vida fora do trabalho, não ocorre com a chegada desse evento. Somente se colocou para alguns entrevistados depois de já passado pelo menos seis anos da aposentadoria. Ao se buscar aqui a preparação como parte de estratégias que demonstrassem a idéia de reestruturação da vida, através da projeção de planos e projetos de vida com perspectiva de serem executados após a chegada da aposentadoria, o que se encontrou foi que, por não pretenderem se aposentar e por não deixarem o trabalho, os entrevistados traçaram para si somente um plano imediato de continuar trabalhando.

“O plano é a minha vida... o tempo livre é esse que eu tenho agora. Eu nunca pensei: ‘agora vou ter um tempo livre pra viajar, pra passear, pra fazer pintura..’ Eu até gosto, mas eu gosto muito mais disso aqui [faz menção ao laboratório]. Você tem um namorado, você gosta dele, mas de repente você conhece uma outra pessoa que você fica gostando mais e você se vê numa encruzilhada... e aí como é que faz? (...) Já, já... minhas expectativas estão aí...to fazendo, to vivenciando-as... e... é isso... daqui pra frente, daqui pra frente eu não sei. É um fluxo... eu to vivendo esse fluxo, certo? E a vida... um trabalho científico é assim: começa um grande tronco vai pra cá, vai pra lá, esse aqui dicotomiza, dicotomiza [fazendo gestos com a mão]. É uma arborização constante. Isso vai depender da sociedade, como fica a

Universidade, como ficam novas leis, como ficam as pessoas com as quais eu estou trabalhando, onde é que nós vamos parar...”. (Sujeito 5 – homem – 73 anos)

Apenas uma das entrevistadas mencionou ter planejado algo desvinculado das atividades relacionadas ao trabalho, que é realizar um projeto assistencial de caráter voluntário. Porém, não conseguiu concretizá-lo por ter ficado na Unicamp na sua atual condição de professor colaborador voluntário e, mesmo assim, esse projeto só foi cogitado e não materializado como algo já estruturado. A expectativa dela agora, depois de sete anos de aposentada, é efetivar tal plano, pois já tem certeza de que, em breve, vai acontecer seu rompimento definitivo com o trabalho.

“O único plano mesmo que eu tracei pra realizar, que eu não realizei até agora, é... e talvez eu não realizei, porque fiquei como voluntária aqui na Universidade, então, não fui atrás. Eu gostaria de fazer um trabalho voluntário, certo e... em alguma ONG ou entidade assistencial, mas ainda não me decidi exatamente o quê”. (Sujeito 6 – mulher – 55 anos)

As demais mulheres entrevistadas ainda estão em momento de amadurecer a passagem para uma vida sem as atividades do trabalho e apresentam suas indefinições quanto a algum planejamento mais concreto, mas ainda assim no dizer do Sujeito 2, percebe-se que a expectativa é ter atividades ligadas ao campo profissional.

“(...) então é esse o momento em que eu tenho planos sim, mas os meus planos ainda não puderam resultar num outro engajamento profissional, num outro tipo de vínculo profissional”. (Sujeito 2 – mulher – 58 anos)

“Então, é isso que eu digo pra você, eu não criei essas expectativas porque eu to muito numa coisa de indagação ainda. Eu acho que uma pessoa cria expectativas no momento em que ela já tem algumas definições, tem gente que fala ‘vou construir uma casa no campo, não sei mais o que’. Entende? E vai fazer aquilo, a minha coisa tá mais flutuando ainda”. (Sujeito 4 – mulher – 60 anos)

No caso dos homens a ênfase é a de não quererem projetar outra coisa a não ser sua permanência no trabalho. Isto leva a crer que, para os homens, essa questão é mais difícil de ser enfrentada, porque os papéis desempenhados por eles, geralmente, restringem-se ao espaço do público. A perspectiva de retirada do trabalho leva-os a criar resistências em relação à aposentadoria, que é um evento em que, por vezes, exige-se a saída do trabalho. Mesmo eles já tendo alcançado o direito à aposentadoria, ainda postergam a desvinculação efetiva com o trabalho, pela insegurança de não desempenhar mais o papel profissional e público que configuram suas identidades pessoais.

O que se pode compreender, a partir dos depoimentos, é que a preparação para a aposentadoria é intrínseca ao planejamento de vida. Para os sujeitos essa perspectiva da preparação não ocorreu, porém, percebe-se que uma preparação passa a ser vislumbrada quando tomam noção de que haverá uma mudança no padrão de vida ocupacional, levando isso a uma ruptura definitiva com o trabalho e o papel profissional construído.

Após pelo menos seis anos de aposentadoria alguns sujeitos avaliam ainda não saber bem as mudanças que incidem sobre a condição de aposentados, pois continuaram trabalhando e isso não determinou mudanças significativas. Os homens sem intenção de se afastar do trabalho, não sinalizam mudanças depois de aposentados. No caso das mulheres, também não se constatou grandes mudanças em suas vidas com a aposentadoria, mas por estarem rompendo com sua rotina de trabalho, algumas delas indicam que as mudanças estão se fazendo mais perceptíveis e que estão acontecendo no âmbito institucional, no âmbito do trabalho.

“(...) como eu to trabalhando eu não consigo me imaginar sem fazer nada. Eu teria que arrumar... nem sei, nem quero pensar (risos)”. (Sujeito 3 – homem – 65 anos)

“Não, eu nunca deixei de trabalhar nem um único dia. Eu fazia dedicação exclusiva e continuo fazendo mesmo depois de aposentado, ou seja, minha vida não mudou absolutamente nada”. (Sujeito 1 – homem – 70 anos)

“No espaço político sim! Nas relações mais próximas, eu é... como eu te falei eu não senti mudanças que tenham, sido assim, que tenham uma conotação negativa. Mas, por exemplo, dentro do cenário que é a pesquisa em Bioquímica no Brasil, né, as sociedades onde a gente...então dentro dessa reunião de pares eu não tenho sido chamada mais. E isso eu sinto que também não é porque eu me aposentei, mas porque eu parei de produzir publicações científicas. O marco de novo não é a aposentadoria. Eu continuo como colaboradora na Unicamp e eu sou solicitada, por exemplo, pela FAPESP pra análise de projetos como esse que está aqui na minha mesa... e ...existe, quer dizer, um reconhecimento da minha competência pra análise de uma série de coisas, mas o fato de ter parado de produzir publicações científicas, resultados de projetos, mudou o comportamento dos pares em relação a mim, tipo eu não sou convidada para reuniões científicas, eu não tenho sido convidada para dar palestras como eu era convidada antes. Esse tipo de trabalho de divulgação do próprio conhecimento, que a gente produz, não está sendo... não existe essa demanda mais, porque não existe uma produção nova de conhecimento, naturalmente. (...) Eu quero partir sempre, Adriana, de uma coisa muito clara que é a minha vontade pessoal, uma opção. Eu fiz uma opção de parar, de tocar projetos e, obviamente, a consequência é parar de publicar resultados. Então isso foi uma opção. Agora, isso tem impactos, né. Isso tem impacto é óbvio. Existe uma coisa que eu acho que até pode tá sendo vista por aí, eu não to falando como uma

coisa de levantamento de dados, mas eu imagino que algumas pessoas me olham como improdutivo por aí, porque esse tipo de resultado que resulta em papers, comunicações em congressos e que você manda depois pras agências de pesquisas como... ou pra própria instituição universitária, como resultado do ano de trabalho no departamento ou do curso de pós-graduação ou do... Instituto de Biologia como um todo eu não tenho essa contribuição. Então, é possível eu acho que devem ter, normalmente, colegas por aí, que devem tá olhando por aí a minha participação como improdutivo dentro do sistema”. (Sujeito 2 – mulher – 58 anos)

Uma das entrevistadas apontou também mudanças, porém de ordem física devido ao passar dos anos, reflexo do processo de envelhecimento, e não ligadas ao evento da aposentadoria.

“Eu acho que... as mudanças são aquelas que você fala assim eu tô ficando mais lentificada, porque você exatamente não tem a mesma agilidade, a mesma... a mudança principal que eu vejo é essa, a questão de uma lentificação. E como eu não mudei exatamente a rotina, eu só mudei o ritmo da rotina, então eu não considero isso uma mudança. Porque pra mudança precisa ter uma transformação”. (Sujeito 4 – mulher – 60 anos)

Assim, na dimensão dos planos e projetos elaborados e concretizados, os homens continuaram demonstrando que o trabalho é ainda, caso se possa assim dizer, seu maior planejamento de vida, não sobrando espaço e tempo para realizar, seja por desejo ou por outro motivo, outras coisas que não as atividades ligadas ao trabalho. Um deles demonstra, até mesmo, insatisfação de pensar sobre isso, uma vez que para ele apenas o trabalho é importante e nada mais.

Nota-se assim que, embora realizem fora do trabalho algumas atividades físicas ou esportivas, sociais e manuais, o tempo de trabalho é o que se apresenta como de maior valor, sendo as demais atividades pouco recorrentes em suas falas. Recorrente é sempre o trabalho.

“Não pensei porque não dá tempo. O trabalho aqui é praticamente direto. (...) O que saiu continuou, o mesmo tempo de trabalho. Eu faço docência e pesquisa aqui. Então não parei mesmo... eu não agüentava mais, não dava conta das coisas... eu não dava conta das duas. Eu tive de deixar uma, mas a outra foi exigindo cada vez mais. Como é no mundo todo hoje a concorrência leva a uma exigência cada vez maior. (...) Não dá tempo! Não dá tempo! A minha hora de trabalho é dedicada só aqui mesmo. A minha esposa toma conta da construção, eu nem me meto lá, porque não dá tempo e ela é quem entende também...”. (Sujeito 3 – homem – 65 anos)

O vínculo com o trabalho, mesmo depois de anos de aposentadoria, revela ser o trabalho a experiência mais significativa de suas vidas, deixando transparecer que hoje

percebem a vida a partir de uma relação direta com ele, tendo-o como referencial para uma avaliação subjetiva da vida atual ou de suas possíveis mudanças.

Quanto à vida atual, as mulheres avaliam como trazendo a recompensa de tudo que elas realizaram ao longo de todo o tempo vivido no trabalho. Suas falas demonstram também a satisfação em saber do reconhecimento das pessoas (família, amigos, colegas de trabalho) em relação às profissionais que se tornaram, o que lhes é fundamental.

“(...) então eu me sinto assim, que minha permanência aqui, pela maioria dos colegas é desejada e bem quista, óbvio que há pessoas como há em qualquer lugar que preferem que você vá embora e desocupe espaço, mas isso faz parte assim também da diversidade da humanidade em qualquer lugar, em geral eu me sinto bem acolhida aqui dentro. (...) hoje eu sinto assim que a família busca em mim essa fonte de aconselhamento de orientação, essa coisa da sabedoria que eu desenvolvi do lado feminino, isso tem muita utilidade, os familiares, os amigos, e até entre colegas, às vezes eu recebo alguma colega da Universidade doutora como eu pra trocar idéias sobre problemas que a pessoa esta atravessando e que vê em mim uma possível ajuda em termos de... do lado emocional desse desenvolvimento mais recente...”. (Sujeito 2 – mulher – 58 anos)

As mulheres avaliam que o tempo foi um grande fator para o aprendizado profissional, como também para adquirirem a maturidade que hoje possuem. Esse tempo também foi avaliado em termos de não ter sido mais bem aproveitado no sentido de usufruí-lo melhor com outras coisas que não apenas o trabalho. Percebem que o ávido desejo na busca de conseguir realizar os projetos profissionais, ao longo dos anos, rendeu a elas o reconhecimento de que poderiam ter ido com mais serenidade nessas buscas, trazendo um retorno mais qualitativo para todas as esferas da vida.

“Se eu tivesse que voltar atrás no tempo, a única coisa que, talvez, eu mudasse, certo... é... seria tentar ir um pouco mais devagar, certo. Não precisava fazer a carreira, assim... ter me envolvido tanto e profundamente nessa coisa de... certo... de não ter tempo pra mais nada, pra piscar, não sei o que, né... eu teria chegado no mesmo ponto, com um pouco menos de estresse, ansiedade. (risos). Imagino...”. (Sujeito 6 – mulher – 55 anos)

Para o Sujeito 2, essa questão leva-o, como mulher que é, a perceber que o que construiu esteve sempre voltado para sua carreira e que isto hoje a faz experimentar um sentimento de vazio e tristeza, pois tudo que atualmente faz na vida parece não trazer um resultado palpável, algo que estava acostumada a ter como retorno em suas atividades no

trabalho. Desta forma, sente-se sem recompensa e sem significância com o que provém de fora do trabalho.

“Então eu me sinto, às vezes, é... triste.... por não estar.... [silêncio] o fato de estar inativa do ponto de vista da realização dos projetos, que eu sempre gostei de realizar projetos, me leva a uma sensação de estar diante de um vazio muito grande, porque aqueles projetos, que foram deixados não deram lugar ainda aos novos projetos. Então eu to realmente num momento em que a atividade é pouca e isso me deixa, às vezes, assim... com uma sensação de vazio, de não ta fazendo nada importante. Por outro lado, eu tenho muito mais tempo pra ser é... e pra entrar em contato com... com esse lado mais sutil e mais sensível, então, eu consigo, assim... momentos de mais serenidade e tranqüilidade. Mas não é uma coisa estável, tem momentos de alto e baixo, estou passando por essa coisa de altos e baixos... (...) Mas em determinados momentos me bate uma angústia de não ta fazendo nada importante. E esse importante aí... é muito subjetivo, mas... como se tudo que eu faço ao longo do dia não tivesse a mesma importância que tinha a produção de resultados palpáveis: palestras dadas, publicações, colaborações com empresas tinha resultados palpáveis. (...) Então, as recompensas estão faltando certo. Então, às vezes, a gente sente esse vazio, porque sente uma falta de significância na vida, sem essas recompensas, sem essas realizações, essas recompensas. Então as realizações me recompensavam. Então essa certa tristeza que eu falo é por não ta, assim, sentindo essa gratificação de fazer e de realizar coisa; é por isso que eu falei, coisas importantes e pusesse as aspas, porque é da percepção da gente, da contribuição própria como importante ou não. Como se da forma que eu to vivendo, agora, isso não tivesse muita importância, muita significância, quer dizer, é uma... um momento em transição mesmo”. (Sujeito 2 – mulher – 58 anos)

Para os homens, a eminência de deixarem o trabalho parece não deixá-los muito reflexivos em se avaliarem em termos pessoais, como no caso das mulheres, pois seu referencial de vida é somente o trabalho e, por isso mesmo, não pretendem afastar-se dele. Para o Sujeito 5, as experiências obtidas na vida e atreladas mais ao trabalho, o fazem sentir-se como um vencedor, pois em meio a sua origem e limitações de saúde que teve ao longo da vida, avalia ter tido garra para alcançar tudo que hoje tem, sentindo-se satisfeito e realizado, e atribuindo esse mérito a ele mesmo, como fruto de um esforço pessoal. O Sujeito 1 também analisa sua vida sob essa ótica.

“Graças a muita coragem, muito esforço, muita dedicação, muita garra pessoal eu tenho um grau de admiração boa por mim mesmo. É sim!... Se você tem que ser uma graminha, uma relvazinha, seja uma graminha espetacular, bonitinha, cumprindo suas funções. Não fique com inveja do carvalho ou do eucalipto... Cada um tem que estar enquadrado na sua. O meu corpo me maltratou e me maltrata muito, mas eu o admiro bastante, porque com esse meu corpo eu aprendi muitas coisas e estou aprendendo, porque a velhice traz pra você é... uma realidade física, uma realidade biológica com a qual você tem que conviver inteligentemente, você

tem que gerenciar isso... Eu acho que você tendo infância, educação, meio ambiente e uma assistência que eu, sei lá, chamo espiritual... tem que ter... então, não é só o velho, os velhos como eu. Eu sou um velho privilegiado nesse país. Eu consegui! Meu pai não era político, não tive força política nenhuma... como eu conheço monte de cara aqui que é rico, família rica, sabe... pai milionário, que hoje saiu os filhos ocupam a diretoria do instituto dele, sabe. Meu pai não foi assim e eu to muito contente". (Sujeito 5 – homem – 73 anos)

"Muito feliz. Não só no que depende de mim, mas também por toda a sorte que eu tive. Num país subdesenvolvido como o Brasil, com a miséria que existe, com a pobreza que existe, eu estar vivendo de modo tão confortável como estou... eu tenho coisas em demasia e como é feliz você se preocupar porque tem coisas demais. Então eu me sinto muito feliz, porque vivo muito bem, com muito conforto, tenho uma família unida, família grande... me casei de novo e vivo muito bem com ela. Os meus filhos também se dão muito bem com ela. Então, sob o aspecto familiar eu sou feliz, sob o aspecto profissional sou muito feliz também e de saúde eu estou muito bem... minha cabeça ainda está funcionando relativamente bem. Digo relativamente, porque desde que eu nasci acho que ela não funciona bem" (Sujeito 1 – homem – 70 anos)

Já o Sujeito 3 acrescenta a questão do tempo em sua análise, assim como a maioria das mulheres o fizeram. Afirma que hoje consegue aproveitar mais o tempo, coisa que lamenta não ter feito na juventude e que, por avaliar isso, aprendeu a ser disciplinado nesse sentido. Mesmo assim, sua avaliação está relacionada com questões de trabalho e carreira.

"No começo, quando eu era jovem, eu não aproveitava o tempo do jeito que eu aproveito hoje. Eu mudaria isso! Aproveitaria o tempo para um rendimento melhor, uma eficácia melhor... eu perdia muito tempo! Fui indo, fui indo com essas exigências cada vez maiores. Eu tive que me adaptar e essa adaptação levou a um melhor aproveitamento do tempo. Eu mudaria isso! Muita coisa que eu fiz de perder tempo eu não perderia hoje...". (Sujeito 3 – homem – 65 anos)

O que no geral se pode concluir é que os homens e mulheres aqui entrevistados, apesar de realizados e satisfeitos com suas trajetórias, analisam a vida apenas com base na experiência vivida no trabalho, ou seja, o espaço do público é mais valorizado em detrimento do espaço privado que assume um lugar secundário em suas vidas. Para as mulheres, a dupla dimensão que envolve ambos os espaços lhes permite uma avaliação mais relativa, que suscita reflexões sobre o lugar ocupado pelo trabalho em suas trajetórias, fazendo com que percebam que o muito dedicado às carreiras significou abdicar, parcialmente, do seu tempo em casa com os filhos e com a família.

Mesmo assim, a percepção da vida atual feita por todos os sujeitos sinaliza que o reconhecimento das pessoas (família e amigos) e mesmo pessoal são suficientes para os

recompensar pelo esforço, dedicação, empenho e abdicação conferidos a suas carreiras profissionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os professores aqui pesquisados participam de um grupo peculiar no conjunto dos professores universitários brasileiros e mesmo dentro da realidade da Unicamp, instituição na qual se encontram inseridos. A inserção nesse espaço particular ocorreu num momento específico da realidade educacional brasileira e do ensino superior, entre o fim da década de 60 e início da década de 70 do século XX, quando no Brasil o sistema de ensino superior se encontrava passando por mudanças, fruto do contexto de reforma universitária. As universidades ganham espaço e a pesquisa e a produção científica se instituem como pilares da prática acadêmica do novo modelo de Universidade que se implantava. Diante disso, são vislumbradas as reais possibilidades de se implementar uma pós-graduação organizada.

Os entrevistados se vinculam à Unicamp nesse contexto, na época em que ela é criada, com o interesse maior de vir a ser um centro de referência em pesquisa. A Unicamp desde sempre cultivou uma cultura pautada em valorizar a produção científica e foi organizada para atingir esse fim. Assim, conseguiu ser modelo na área de pesquisa e hoje é uma das instituições de ensino superior mais respeitadas no país. A Unicamp foi organizada de forma a congregar unidades de ensino, centros e núcleos de pesquisas responsáveis pela materialização dos investimentos na formação, entre eles o Instituto de Biologia (IB), uma das unidades de ensino mais antiga na Unicamp, voltadas para a produção científica de qualidade, destacando-se até hoje pelas pesquisas que desenvolvem.

Os sujeitos entrevistados são engajados nesse processo de criação e expansão universitária que, através de convite, os incorpora à equipe dos primeiros docentes e pesquisadores dessa instituição, colaborando com a fundação de departamentos e laboratórios da área das Ciências Biológicas. Ao longo dos anos, foram sujeitos fundamentais na expansão desses laboratórios, que agregaram conhecimento e tecnologia necessária para as pesquisas dessa área. É característica dessa área uma dedicação à pesquisa diferenciada das demais áreas pelos procedimentos que os pesquisadores devem ter a fim de alcançar resultados e, também, pelos significados que essa prática traz em termos materiais, gerando financiamento de mais pesquisas e, em termos profissionais,

gerando reconhecimento da comunidade acadêmica. Por tudo isso, o empenho na prática da pesquisa e o volume de publicações têm grande valor para os professores pesquisados. Por sua vez, para a realidade do IB, o que se instituiu como uma cultura própria a ele é o fato de que os resultados trazidos com a pesquisa geraram e geram uma condição peculiar frente às demais unidades de ensino da Unicamp. Com a pesquisa e publicações se obtém a possibilidade de expandir recursos físico e humano, algo importante para se instituir domínio e poder. É nesse sentido que o grupo de professores entrevistados foi pautando as relações estabelecidas no trabalho em função do domínio e poder que foi sendo instituído ao longo dos anos, demarcando seus lugares dentro do IB e dentro da Unicamp. Consolidam assim, suas carreiras, suas vidas no trabalho, nos departamentos a que cada um se vincula e demarcam seus espaços nesse ambiente.

A inserção e o engajamento na vida acadêmica, imediatamente após a formação de nível superior, os motiva nessa carreira em termos de oportunidades surgidas do momento histórico particular, por alguma influência familiar, mas, sobretudo, os leva a gostar do magistério superior que os identifica como profissionais de sucesso. Esse fato fica bastante evidente nas falas quando mencionam o sentimento de prazer e realização no exercício da docência. Decorre daí a razão e o significado do trabalho em suas vidas.

Nos anos de 1990 solicitaram suas aposentadorias, em meio a uma conjuntura de reformas, em razão da insegurança instaurada nesse momento com relação à política de aposentadoria proposta por uma reforma previdenciária que expunha os direitos a riscos, afetando também os servidores públicos que se aposentaram para garantir a não perda desses direitos.

Diante disso, a aposentadoria desses professores entrevistados se constituiu numa saída para evitar perdas salariais e por isso não as conceberam como um momento esperado e desejado naquele instante. Permaneceram, assim, desenvolvendo suas atividades de docência e pesquisa, agora, sob uma nova condição: a de aposentados e professores voluntários.

As circunstâncias que motivaram os pedidos das aposentadorias e o modo como estruturaram suas relações dentro da Unicamp, a partir daquele momento, influenciaram as

percepções construídas com relação à aposentadoria em si e à experiência particular desse momento. Somou-se a isso as crenças disseminadas pela lógica capitalista que transformam a situação de ser aposentado numa condição desvalorizada e estigmatizada pelo rótulo da inatividade. É por tudo isso que a questão referente à aposentadoria passa a envolver uma outra relação, a do trabalho e da velhice, em que os indivíduos passam a serem desqualificados a partir do momento em que não respondem mais, devido à sua capacidade física, às exigências feitas pelas formas de produção capitalista. Esse momento é muitas vezes reconhecido socialmente quando se é velho e aposentado, pois aí o indivíduo passa a se enquadrar numa condição de improdutivo para o sistema e a ser mantido pela sociedade, reforçando o estigma de inativo, ou seja, não mais produtivo e útil à sociedade. É assim que estar inserido, produzindo e consumindo ganha valor na sociedade e os indivíduos passam a representar o trabalho a partir da atividade profissional e do papel profissional, construindo suas identidades vinculadas mais fortemente a essa esfera.

Os sujeitos pesquisados participam dessa mesma lógica e é esse o aspecto mais amplo que os aproxima dos demais trabalhadores. Em função disso também reproduzem as crenças negativas acerca da aposentadoria, associando-a ao não-trabalho e à velhice, de modo a confundir ambos com a inatividade.

Mesmo que todos entrevistados associem aposentadoria com o não-trabalho e velhice e considerem esses conceitos não muito favoráveis e aplicáveis à sua vida por estarem ainda em atividade, cabe destacar que as mulheres, mais que os homens, mostraram ver maior positividade em relação a esses fatos da vida. Isso demonstra serem elas que principiam administrar melhor a saída do trabalho, mesmo que isso se dê após alguns anos de aposentadas, e também porque as boas condições de saúde da maioria fazem-nas encarar o envelhecimento e a velhice de forma mais natural, assumindo melhor as consequências que o passar dos anos lhes causa. Nessa direção, a aposentadoria e a vivência dela mesma foi negada por esses sujeitos para superar o estigma da inatividade e continuarem valorizados pessoal e institucionalmente. Para tanto, preservam o vínculo institucional, conservando sua posição nas relações de poder e domínio do espaço em que estão inseridos.

A literatura acadêmica e especializada considera o evento da aposentadoria como sendo um tempo de transição. No entanto, não foi experimentado como tal pelos pesquisados, fato que só agora começam a perceber e elaborar. Não viveram a passagem de um momento a outro – do trabalho ao não-trabalho – ou seja, a ruptura com o trabalho, que exigisse deles a reestruturação da vida para uma nova fase em que um planejamento de vida passa a ser considerado. Sendo assim, a perspectiva de uma preparação para a aposentadoria não se impôs no momento em que foi solicitada e, posto que não era desejada, como tal, também não foi planejada.

Apesar disso, anos depois de aposentadas, as mulheres sinalizam a intenção de estruturar planos, declarando querer realizar atividades não relacionadas ao trabalho, mesmo que para algumas delas a realização dessas atividades se vincule, ainda, ao campo profissional. A preparação de agora para o momento pós-aposentadoria aparece na forma de uma iniciativa em tecer planos e projetos para começar um novo momento da vida, em que a atividade profissional estará ausente.

A realidade dos sujeitos é, ainda, o de estarem vinculados ao trabalho e, no caso dos homens, sem perspectivas concretas de sair do mesmo, a não ser que algo externo promova isso, ou seja, a instituição solicite suas saídas por não mais terem condições de saúde para continuar as atividades, ou mesmo por motivo de morte. As mulheres, apesar dessa mesma condição, começam a experimentar uma saída gradual, tendo consciência de que terão que parar em algum momento e, por isso mesmo, consideram que já cumpriram todas as etapas previstas para a carreira, não necessitando mais ficar no trabalho. É nesse momento que visualizam algumas mudanças e sinalizam que a eminente perda do papel profissional está gerando um sentimento de vazio e não perspectivas.

Ainda assim, todos declaram estarem satisfeitos com a vida atual, numa avaliação retrospectiva de suas trajetórias sob o referencial de uma vida construída no trabalho e a partir dele. São sujeitos que, mesmo suas vidas tendo sido dedicadas quase que inteiramente ao trabalho, declaram ter, no presente, maior convívio familiar e, maior liberdade em termos de compromissos e deveres.

Em suma, os sujeitos aqui considerados são pessoas que se declaram satisfeitas com a vida, sendo esse sentimento reforçado quando ocorre o reconhecimento de familiares e colegas que valorizam o empenho, dedicação, esforço, abdicção e competência que durante anos norteou o desempenho de suas carreiras, e fazendo-os crer que esse reconhecimento será suficiente para garantir a não perda do status e prestígio adquiridos no fazer profissional em que se pautaram suas vidas.

Dessa forma, tomando o pressuposto central desse estudo que partiu da idéia de que homens e mulheres designam diferentes significados a trabalho e aposentadoria, refletindo na experiência da aposentadoria de forma a torná-la indesejada e, conseqüentemente, não planejada, conclui-se que: o grupo específico de homens e mulheres pesquisados viveu de forma semelhante à experiência da aposentadoria, como também não divergiu em relação aos significados atribuídos a trabalho e aposentadoria. Além disso, homens e mulheres se assemelham com relação aos sentimentos de não desejo por viver esse momento e colocando a perspectiva acerca da preparação para a aposentadoria distante. Pode-se dizer que, apesar de serem trabalhadores diferenciados e de terem sua vida profissional marcada por contextos históricos e políticos específicos, não parecem se diferenciar do que pensam os demais trabalhadores no que diz respeito à aposentadoria e seus significados. Do mesmo modo, em vias de se aposentar ou já aposentados, trabalhadores em geral desconsideram a aposentadoria, possivelmente em razão da desvalorização social e cultural existente fora do campo produtivo e do espaço de trabalho.

Acredita-se que a semelhança de valores quanto à aposentadoria, entre os pesquisados, é resultado de terem características muito próximas que foram vivenciadas em comum, inseridos também eles num espaço de atuação profissional que os levou a estarem percorrendo uma mesma trajetória ocupacional, numa mesma instituição e com estilo de vida não distinto para homens e mulheres. Talvez ocupações diversas levem homens e mulheres a viverem a aposentadoria de forma diferente, em razão de níveis sociais diversos e distanciando as experiências quanto aos eventos da vida, entre eles, a aposentadoria.

A constatação das dificuldades experimentadas pelos pesquisados quanto a se desvincularem do trabalho, e mesmo estarem se preparando para a aposentadoria, fez com que, nessa pesquisa, se observasse a necessidade de se investir mais em estudos detalhados

sobre a experiência da aposentadoria. Da mesma forma, tais estudos poderiam ampliar a compreensão da aposentadoria como um evento da vida que, dependendo das condições e crenças em relação a ela, poderá refletir não só na vida fora do trabalho, como também na fase mais adiantada da vida, ou seja, a velhice. Considerar a perspectiva de uma preparação pode se constituir como um suporte importante para os indivíduos trabalhadores na busca de construir novas concepções sobre a velhice, o trabalho e a aposentadoria, favorecendo para uma melhor adaptação às mudanças previstas com a ruptura do trabalho e também com as que advêm do processo de envelhecimento.

Os dados dessa pesquisa não são passíveis de serem generalizados, mas ainda assim a importância de discuti-los faz com que a experiência desse grupo particular de aposentados que trabalham, coloque perguntas significativas para o fenômeno da aposentadoria. O estudo do grupo pesquisado (um grupo peculiar no conjunto dos professores da Unicamp) permitiu verificar a existência de um padrão para a manifestação da aposentadoria nesse grupo e que passa a ser uma ferramenta para futuras comparações com outros grupos de professores na instituição pesquisada ou em outras instituições. Espera-se que esse trabalho acrescente outras informações aos estudos referentes à aposentadoria, permitindo que outros interessados na temática direcionem suas atenções para essa questão, que se revela bastante importante e significativa no mundo atual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Mário Luiz. Reforma da previdência: caminhos já trilhados e expectativa com o novo governo. **ADunicamp: revista da Associação de Docentes da Unicamp**, Campinas, SP: Ano 04, nº 01, p. 51-58, nov. 2002.

ANDERSON, P. Balanço do neoliberalismo. In: GENTILLI, Pablo; SADER, Emir (org.). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.

ANDRADE, Maria de Los Angeles Garduño. A saúde no trabalho de homens e mulheres: uma visão de gênero. In: BRÊTAS, Ana Cristina Passarella et al. (org.). **Trabalho, saúde e gênero: na era da globalização**. Goiânia: AB, 1997, p. 29-38.

BELLOFIORE, Ricardo. O capitalismo dos fundos de pensão. **Outubro: revista semestral do Instituto de Estudos Socialistas**, São Paulo: nº 07, 2º semestre 2002, p. 22-60.

BRASIL. **Constituição: 1988**: Texto Constitucional de 5 de outubro de 1988 com alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 16/97 e Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94. – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1997, 310 p.

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil 1985/95). In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas, SP: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG / São Paulo: Ed. 34, 2000, p.13-58.

CASTRO, Marcelo Lúcio Ottoni de. **A educação na constituição de 1988 e a LDB**. Brasília: André Quicé, 1998.

CHAUÍ, Marilena. Raízes teológicas do populismo no Brasil: a teocracia dos dominantes, messianismo dos dominados. In: DAGNINO, A. (org.). **Anos 90: política e sociedade no Brasil**. São Paulo, Brasiliense, 1995, p. 19-30.

_____. A universidade operacional. **ADunicamp: revista da Associação de Docentes da Unicamp**, Campinas, SP, Ano I, nº 01, p. 6-9, jun.1999.

DEBERT, Guita Grin; SIMÕES, Júlio Assis A aposentadoria e a invenção da terceira idade. In: DEBERT, G. G. **Antropologia e Velhice**, Textos Didáticos, nº 13. Campinas, SP: IFCH, jan. 1998, p. 29-44.

DEBERT, Guita Grin. **A reinvenção da velhice**. São Paulo: EDUSP, 1999.

DIAS, Edmundo Fernandes. Movimento docente e crise. **ADunicamp: revista da Associação de Docentes da Unicamp**, Campinas, SP: Ano I, nº 01, p. 23-27, jun. 1999.

_____. **A liberdade (im) possível na ordem do capital: reestruturação produtiva e passivação**, Textos Didáticos, nº 29. Campinas, SP: IFCH, set. 1999, p. 11-159.

DIAS, Susana. Do império à atualidade: marcas de continuidade na história das universidades. **Com Ciência: Revista Eletrônica de Jornalismo Científico**, Campinas, SP: nº 40, fev. 2003. 5 p. Disponível em <<http://www.comciencia.br/>>. Acesso em 13/02/2003.

FALEIROS, Vicente de Paula. **A Política Social do Estado Capitalista: as funções da previdência e da assistência social**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 1995.

CARLOS, Sérgio Antonio et al. Identidade, aposentadoria e terceira idade. In: BARRILLI, Heloisa Salvador et al. **O saber constituído sobre o processo de envelhecimento**. Porto Alegre: RGS/UNISINOS/PUCRS, Relatório de Pesquisa, 1998, p. 18-39 *apud* GRAEFF, Lucas. Representações sociais da aposentadoria. **Textos Sobre Envelhecimento**, Rio de Janeiro: v. 4, nº 7, 2002. 13 p. Disponível em <<http://www.unati.uerj.br/tse/scielo>>. Acesso em: 05/08/03.

GRAEFF, Lucas. Representações sociais da aposentadoria. **Textos Sobre Envelhecimento**, Rio de Janeiro: v. 4, nº 7, 2002. 13 p. Disponível em <<http://www.unati.uerj.br/tse/scielo>>. Acesso em: 05/08/03.

HADDAD, Eneida G. de Macedo. **O Direito à Velhice: os aposentados e a previdência social**. São Paulo: Cortez, 1993. (Col. Questões da nossa época, v. 10), 115 p.

HARAVEN, T. Novas imagens do envelhecimento e a construção social do curso da vida. **Cadernos do PAGU**. Campinas, SP: nº 13, p.11-35, 1999.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 1992.

HILLESHEIM, Jaime. A terceira idade: tempo para o “tornar-se ser político”. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS, 9, Goiânia:1998. **Anais Trabalho e Projeto Ético Político Profissional**, Goiânia: CBAS, 1998, vol. 1, p. 362-366.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2000.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa; CARLOS, Sergio Antonio. Identidade, aposentadoria e o processo de envelhecimento. **Com Ciência: Revista Eletrônica de Jornalismo Científico**, Campinas, SP: nº, 2002. Disponível em <<http://www.comciencia.br/>> Acesso em 19/09/2002.

JUNQUEIRA, Célia; CHINELLI, Filippina. Aposentadoria docente, crise de identidade e reinserção no mercado de trabalho. **Contemporaneidade e Educação: revista semestral de Ciências Sociais e Educação**, Rio de Janeiro: Ano III, nº 04, p. 22-60, dez. 1998.

_____. Diversidade de reinserção profissional e cultural do trabalho entre o professorado precocemente aposentado. In: REUNIÃO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS, 23., 1999, Caxambu. **GT educação e trabalho**. Caxambu: 1999. p. 1-22.

KANASHIRO, Marta. Envelhecimento não é causa da crise da previdência. **Com Ciência: Revista Eletrônica de Jornalismo Científico**, Campinas, nº, 2002. Disponível em <<http://www.comciencia.br/>>. Acesso em: 19/09/2002.

KIMMEL, D. C. **Adulthood and aging**. N.Y.: Wiley & Sons, 1994, cap.6.

LAURELL, Asa. C. Avanço em direção ao passado: a política social do neoliberalismo. In: Asa Cristina Laurell (Org.). **Estado e políticas sociais no neoliberalismo**. São Paulo: Cortez, 1995. p. 151-176.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências sociais**. Porto Alegre: Editora Artes Médicas Sul Ltda.; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

LÊNOIR, R. Objeto sociológico e problema social. In: CHAMPAGNE, P. et al. **Iniciação à prática sociológica**. Tradução de Guilherme João de Freitas Teixeira. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

MOURA, L. S. de, FERREIRA, M. C., PAINE, P. A. **Manual de elaboração e projetos de pesquisa**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 1998.

NEVES, Magda de Almeida. Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas, SP: ABEP, NEPO/UNICAMP e CEDEPLAR/UFMG / São Paulo: Ed. 34, 2000, p.171-186.

OLIVEIRA, Francisco de. Os protagonistas do drama: estado e sociedade no Brasil. In: LARANJEIRAS, S. (org.). **Movimentos e classes sociais na América Latina**. São Paulo: Hucitec, 1990.

OLIVEIRA, Francisco de. **Os direitos do antivalor**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

ORSELLI, Carolina Paiva Dória et al. **O impacto da aposentadoria na vida do servidor público do INPE**. 1999. 133 f. Monografia. (Aperfeiçoamento Profissional em Administração de Recursos Humanos) - Fundação Armando Alvares Penteado/ Centro Superior de Aperfeiçoamento Profissional/ MDG Consultores, São José dos Campos: 1999.

ORNÉLAS, Waldeck. O Novo Modelo Previdenciário Brasileiro: Uma Fase de Transição. **Conjuntura Social**. Brasília: v. 10, nº 2, abr/mai/jun 1999. 144 p. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br>>.

PAIVA, Vanilda. Introdução: virando o milênio. **Contemporaneidade e Educação: revista semestral de Ciências Sociais e Educação**, Rio de Janeiro, Ano IV, nº 06, p. 9-17, ago./dez. 1999.

PARTIDO DOS TRABALHADORES. Partido dos Trabalhadores liderança na câmara dos deputados assessoria técnica. **Assessor**. Apresenta direito previdenciário, reforma da previdência. Disponível em: <http://www.pt.org.br/assessor/previ.htm>.

POCHMANN, Márcio. Crise do desemprego veio para ficar. **ADunicamp: revista da Associação de Docentes da Unicamp**, Campinas, SP: Ano I, nº 01, p.34-39, jun. 1999.

POUCHAIN, Geise de Castro; BISSI, Luciano Favaro; SANTANA, Rafael Liberal Ferreira de. A previdência social e o censo 2000: perfil dos idosos. **Informes de Previdência Social**. Brasília, v. 14, nº 09, setembro 2002. 20 p. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br>>.

RAMOS, Luiz Roberto. A Explosão Demográfica da Terceira Idade no Brasil: uma questão de saúde pública. **Gerontologia**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 3-8, março, 1993.

XXIII REUNIÃO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS. **GT Educação e Sociedade**. Caxambu: 1999, versão preliminar. Mimeografado.

ROMANELLI, Otaíza de Oliveira. **História da educação no Brasil**. 25. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1991.

SANTOS, M.^a de Fátima. de S. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SARDENBERG, Cecília M. B.; COSTA, Ana Alice A. Feminismo, feministas e movimentos sociais. In: BRANDÃO, Margarida Luiza Ribeiro; BINGEMER, Maria Clara L. (Org.) **Mulher e relações de Gênero**. São Paulo: Edições Loyola, 1994, p. 81-115.

SILVESTRE, Jorge Alexandre et al. O Envelhecimento Populacional e o Setor Saúde. **Arquivo de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro: v. 0, n. 1, p. 81-89, set. 1996.

SILVA Jr., João dos Reis e SGUISSARDI, Valdemar. **Novas faces da educação superior no Brasil: reforma do estado e mudanças na produção**. Bragança Paulista, SP: EDUSF, 1999.

SILVA, Alberto Carvalho. Alguns problemas do nosso ensino superior. **Com Ciência: Revista Eletrônica de Jornalismo Científico**, Campinas, SP: nº 40, fev. 2003. 20 p. Disponível em <<http://www.comciencia.br/>>. Acesso em 13/02/2003.

SIMÕES, Júlio Assis. A previdência social no Brasil: um histórico. In: NERI, Anita Liberalesso; DEBERT, Guita Grin (Org.) **Velhice e Sociedade**. Campinas, SP: Papirus, 1999.

_____. **Entre o lobby e as ruas: movimento de aposentados e politização da aposentadoria**. 2000. 273 f. Tese. (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Unicamp. Campinas, São Paulo: 2000.

SOARES, Sergei; IZAKI, Rejane Sayuri. Participação feminina no mercado de trabalho. **IPEA Texto para Discussão, 923**. Rio de Janeiro: dez. 2002. 27 p. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>.

SOUZA, Adriana Batista de; PURIFICAÇÃO, Ana Paula da Silva; LIRA, Neila Cavalcanti de. **UnATI: reinventando a vida na terceira idade**. 1999. 122 f. Monografia.

(Trabalho de Conclusão do Curso de Serviço Social) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife: 1999.

SOUZA, Aparecida Néri de. Movimento sindical docente: a difícil trajetória. In: LEITE, Márcia de Paula (org.). **O trabalho em movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil**. Campinas, SP: Papirus, 1997.

TAVARES, Samila Sathler. Saúde emocional após a aposentadoria. In: NERI, Anita Liberalesso; YASSUDA, Mônica Sanchez (org.). **Velhice bem sucedida: aspectos cognitivos e afetivos**. Campinas, SP: Papirus, 2003.

TEIXEIRA, Francisco J. S.; OLIVEIRA, Manfredo A. de. (orgs.). **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1997.

TRIGO, Maria Helena Bueno. A mulher universitária: códigos de sociabilidade e relações de gênero. In: BRUSCHINI, Cristina; SORJ, Bila (orgs.). **Novos olhares: mulheres e relações de gênero no Brasil**. São Paulo: Marco Zero: Fundação Carlos Chagas, 1994, p. 89-110.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS (UNICAMP). A Unicamp. **História**. Apresenta o histórico da fundação da universidade. http://www.unicamp.br/unicamp/a_unicamp/a_unicamp_historia_universidade.html.

VERAS, Renato Peixoto. O Brasil envelhecido e o preconceito social. In: VERAS, Renato (org.). **Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição**. Rio de Janeiro: Relume – Dumará: UERJ, UnATI, 1999, p.35-50.

VIEIRA, Eliane Brandão. **Manual de gerontologia: um guia teórico-prático para profissionais, cuidadores e familiares**. Rio de Janeiro: REVINTER, 1996.

YAZBEK, Maria Carmelita. **Classes subalternas e assistência social**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1996.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Programa de Preparação para Aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996.

ANEXOS

ANEXO I:
QUESTÕES DA FIG E ROTEIRO DA ENTREVISTA



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

Faculdade de Educação

Programa de Pós Graduação em Gerontologia

Pesquisa:

Aposentadoria: A Experiência de Professores Aposentados do Instituto de Biologia da Unicamp

2003

Ficha de Informações Gerais (FIG)

I – Dados Pessoais

1. Data de Nascimento: ____/____/____ idade _____.
2. Sexo: () Masculino () Feminino
3. Onde nasceu?
Cidade: _____. Estado: _____. País: _____
4. Zona de nascimento:
() Rural () Urbana
5. Onde reside atualmente:
Cidade: _____. Bairro: _____.
6. Há quanto tempo mora nesta cidade?
() menos de um ano.
() _____ anos. (completar)
7. Há quanto tempo mora no seu bairro?
() menos de um ano.
() _____ anos. (completar)
8. Religião: _____. Praticante? () Sim () Não

9. Titulação:

☐ Mestre ☐ Doutor ☐ Phd

10. Estado Civil:

☐ casado

☐ viúvo

☐ separado

☐ solteiro

11. Se é separado(a) ou viúvo(a) há quanto tempo? _____ anos.

12. Se é viúvo(a) ou separado(a) qual é sua situação atual?

☐ Casado

☐ Vive com um (a) companheiro (a)

☐ Vive sozinho (a)

II – Características do Domicílio:

13. Tipo de domicílio:

☐ apartamento

☐ casa

14. Condição de ocupação:

☐ própria

☐ alugada

☐ outra: _____.

15. Composição familiar:

	Sim	Não	
Têm filhos?	☐	☐	Quantos? _____.
Têm netos?	☐	☐	Quantos? _____.
Têm bisnetos?	☐	☐	Quantos? _____.

16. Com quem mora?

☐ sozinho(a)

☐ com o cônjuge

☐ com o cônjuge e filhos

() outro(s): _____.

17. Costuma reunir-se com sua família?

() Sempre

() Muitas vezes

() Poucas vezes

() Nunca

III – Trabalho, Aposentadoria e Renda

20. Que profissão exercia antes de se aposentar? _____.

21. Quanto tempo trabalhou? _____ anos.

22. Quantas horas trabalhava por dia? _____.

23. Há quanto tempo está aposentado? _____.

24. Em relação à aposentadoria:

24.1. Ela trouxe benefícios?

() Nenhum

() Pouco

() Muitos

24.2. Ela trouxe dificuldades?

() Nenhum

() Pouco

() Muitos

25. Ainda trabalha?

() Sim. Em que (função)? _____. Por que? _____
_____.

() Não

26. Qual o seu rendimento individual mensal?

() De 5 a 10 salários mínimos

() De 10 a 20 salários mínimos

() Mais de 20 salários mínimos

28. É o principal responsável pelo sustento da família?

() Sim

() Não

IV – Condições de Saúde

29. Tem algum problema de saúde?

() Sim.Qual? _____.

() Não

30. Classifica a sua saúde como:

() Excelente

() Boa

() Regular

() Deficiente

V – Lazer

31. Que tipo de atividade realiza em seu tempo livre, ou seja, quando não está trabalhando ou fazendo algo obrigatório:

() Atividades manuais: _____.

() Atividades sociais: _____.

() Atividades físicas ou esportivas _____.



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

Faculdade de Educação

Programa de Pós Graduação em Gerontologia

Pesquisa:

Aposentadoria: A Experiência de Professores Aposentados do Instituto de Biologia da Unicamp

2003

Roteiro da Entrevista Semi-Estruturada:

Data: _____ **Duração:** _____ **Entrevistado:** _____

Módulo I: conhecer a trajetória de vida laboral desse grupo, identificando os significados atribuídos ao trabalho e aposentadoria, de modo a avaliar a experiência da aposentadoria, evento que marca a existência no mundo do trabalho.

Questão Síntese: como configuraram as trajetórias de vida laboral dos sujeitos; qual o significados conferidos por estes a trabalho e aposentadoria.

- Qual foi seu primeiro emprego? Quantos anos sr(a)/você tinha?
- Como foi sua inserção no mercado de trabalho?
- Poderia relacionar onde sr(a)/você já trabalhou até se aposentar? Qual dos empregos foi mais significativo para sr(a)/você? Por que?
- Como se deu a escolha de sua carreira?
- Algo influenciou na escolha desta carreira? O que? O(a) sr(a)/você escolheu por conta própria?
- Se pudesse escolher seguiria outra carreira?
- Como definiria seu último emprego?
- Como sr(a)/você definiria trabalho em sua concepção?
- O que é a aposentadoria pra sr(a)/você?

- O sr(a)/você acha que a aposentadoria é um marco em direção a velhice? Por que?

Módulo II: conhecer a experiência da aposentadoria de um grupo de homens e mulheres professores aposentados do Instituto de Biologia da Unicamp, a fim de compreender as expectativas criadas por esses sujeitos neste momento da vida e entender a relação trabalho, aposentadoria e velhice no contexto da realidade da qual fazem parte.

Questão Síntese: que fatores contribuíram para os entrevistados viverem o momento da aposentadoria; como projetaram suas vidas e quais as mudanças ocorridas com a chegada desse evento?

- Como sr(a)/você descreveria o momento de sua aposentadoria?
- Algo interferiu neste momento? O que?
- O(a) sr(a)/você desejou a sua aposentadoria?
- Como sr(a)/você analisa as políticas de aposentadoria no país?
- Como sua família reagiu a este momento? Sua família interferiu sobre o sr.(a) / você deixar de trabalhar, já que sua condição é de estar aposentado?
- Seu (sua) esposo(a) também é aposentado(a)? Como se deu o processo dele(a)?
- O sr(a)/você traçou planos para o momento depois da aposentadoria? Quais?
- Quais foram suas expectativas para depois da aposentadoria?

Módulo III: identificar a percepção desses sujeitos em relação à sua vida atual após adentrarem ao universo da aposentadoria, compreendendo como estruturaram a vida nessa nova fase, conhecendo quais as mudanças ocorridas e o quanto foram concretizados os projetos de vida.

Questão Síntese: como os entrevistados percebem suas vidas hoje e como se sentem como aposentados?

- O(a) sr(a)/você continua trabalhando? Como é ser aposentado e continuar trabalhando?
- O(a) sr(a)/você consegue perceber mudanças com a aposentadoria/depois que se aposentou? Quais?
- O que é ser aposentado?
- Como é ser aposentado?
- O que sr(a)/você fez para realizar depois da aposentadoria?
- Como sr(a)/você descreveria sua vida hoje?
- Se pudesse voltar no tempo o que mudaria?

ANEXO II:
QUADRO SÍNTESE DOS DADOS COLETADOS NA FIG

DADOS	SUJEITOS					
	HOMENS			MULHERES		
	1 (L. A. M.)	3 (J. R. O.)	5 (B. C. V.)¹²	2 (M. E. H.)	4 (N. C. M.)	6 (L. P. S.)
IDADE	70	65	73	58	60	55
ORIGEM	Rio de Janeiro	São Paulo		Minas Gerais (Piuí)	São Paulo	São Paulo (Presidente Prudente)
ZONA DE NASCIMENTO	Urbana	Urbana		Urbana	Urbana	Urbana
RESIDÊNCIA ATUAL	Campinas	Campinas		Campinas	Campinas	Campinas
TEMPO DE PERMANÊNCIA NA CIDADE QUE RESIDE	41 anos	54 anos		24 anos	30 anos	33 anos
TEMPO DE PERMANÊNCIA NO BAIRRO QUE RESIDE	23 anos	13 anos		20 anos	25 anos	31 anos
RELIGIÃO	Nenhuma	Católica		Católica	Católica	Católica
TITULAÇÃO	Doutor	Phd – Livre Docente		Doutor	Doutor	Doutor

¹² Este entrevistado se recusou a responder o questionário, alegando não concordar com algumas questões. O objetivo do questionário foi exposto, mas ainda assim não houve aceite do entrevistado para responde-lo. Desta forma, os itens que estão preenchidos são a partir das informações obtidas no momento da entrevista.

ESTADO CIVIL	Casado	Casado	Casado	Separada	Separada	Separada
TEMPO DA CONDIÇÃO DE SEPARADO (A)*	-	-	-	20 anos	18 anos	19 anos
SITUAÇÃO ATUAL QUANTO AO ESTADO CIVIL*	-	-	-	Vive só	Vive só	Tem um companheiro
TIPO DE DOMICÍLIO	Casa	Apartamento		Casa	Casa	Casa
CONDIÇÃO DE OCUPAÇÃO	Própria	Própria		Própria	Própria	Própria
COMPOSIÇÃO FAMILIAR	5 Filhos e 6 Netos	4 Filhos e 6 Netos		2 Filhos	2 Filhos	4 Filhos e 1 Neto
MORA COM QUEM	Cônjuge	Cônjuge		1 Filha	Filho	Só
FREQUÊNCIA DE ENCONTRO COM A FAMÍLIA	Sempre	Poucas Vezes		Sempre	Muitas Vezes	Muitas Vezes
PRESTA AUXÍLIO	Sempre (filhos e netos)	Nunca		Sempre (filhos)	Sempre (filhos)	Não respondeu
É AUXILIADO	Nunca	Nunca		Nunca	Nunca	Não respondeu
PROFISSÃO ANTERIOR A APOSENTADORIA	Médico e professor	Professor MS4		Pesquisador/ professor universitário	Professor Titular	Professor de Ensino Superior
TEMPO DE SERVIÇO	40 anos	32 anos		29 anos	28 anos	27 anos
HORAS/DIA TRABALHADAS	8	4		8	8	8 a 12
TEMPO DE APOSENTADORIA	11 anos	6 anos	4 anos (2ª aposentadoria)	5 anos	3 anos	7 anos

* Este dado só para os que estão separados (a) ou viúvos (as)

BENEFÍCIOS COM A APOSENTADORIA	Pouco	Muitos		Muitos	Nenhum	Muitos
DIFICULDADES COM A APOSENTADORIA	Pouca	Nenhuma		Pouca	Poucas	Nenhuma
TRABALHO ATUAL	Professor Colaborador Voluntário da Unicamp	Professor da PUC Campinas	Professor Colaborador Voluntário da Unicamp	Professor Colaborador Voluntário da Unicamp	Professor Colaborador Voluntário da Unicamp	Professor Colaborador Voluntário da Unicamp
MOTIVO PARA ESTAR TRABALHANDO	Por gostar	Continuar as atividades desenvolvidas desde 1976 nessa instituição		Concluir os projetos que estavam em andamento e possibilidade de abrir novas alternativas de trabalho	Transição lenta	Terminar as atividades da pós-graduação e paulatinamente deixar a rotina de obrigações, horários e calendários
RENDA MENSAL	Mais de 20 salários mínimos	Mais de 20 salários mínimos		Mais de 20 salários mínimos	10 a 20 salários mínimos	Mais de 20 salários mínimos
RESPONSÁVEL PELO SUSTENTO DA FAMÍLIA	Sim	Sim		Sim	Sim	Sim
PROBLEMAS DE SAÚDE	Sim (derivações coronarianas e marcapasso cardíaco)	Sim (hiperplasia benigna de próstata)	Sim	Sim (hipertensão, lombalgia crônica, trigliceridemia)	Não	Não
AValiação SUBJETIVA DA SAÚDE	Boa	Excelente		Boa	Boa	Excelente

ATIVIDADES REALIZADA NO TEMPO LIVRE	Físicas ou esportivas (Caminhadas)	Manuais e sociais		Manuais (artesanato), sociais (reuniões sociais – festas, shows, etc) e físicas ou esportivas (caminhadas, lian gong)	Físicas ou esportivas (natação)	Sociais e físicas ou esportivas

Fonte: Dados obtidos através das respostas coletadas na Ficha de Informações Gerais.