

VERA LUCIA DEPS

A TRANSIÇÃO À APOSENTADORIA, NA PERCEPÇÃO DE PROFESSORES  
RECÉM-APOSENTADOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO.

Universidade Estadual de Campinas  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

1994

VERA LUCIA DEPS

Este exemplar corresponde a redação final da Tese  
defendida por VERA LUCIA DEPS e aprovada pela

Comissão Julgadora em

Data: 2/9/94

Assinatura:



A TRANSIÇÃO À APOSENTADORIA, NA PERCEPÇÃO DE PROFESSORES  
RECÉM-APOSENTADOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO.

Universidade Estadual de Campinas  
Faculdade de Educação

1994

941:002

VERA LUCIA DEPS

Tese apresentada como exigência parcial para  
obtenção do Título de DOUTOR EM EDUCAÇÃO na  
Área de Concentração: Psicologia Educacional à  
Comissão Julgadora da Faculdade de Educação da  
Universidade Estadual de Campinas, sob a orien-  
tação da Profa. Dra. Anita Liberalesso Neri.



A meus Pais, *Elvina e Mileto Deps*, com admiração e gratidão pelo apoio que facilitou a caminhada.

Agradecimento especial:

À Professora Dra. *Anita Liberalesso Neri*, orientadora deste trabalho, pelas lições de competência, objetividade e equilíbrio, e por sua marcante presença: amiga, paciente, empática.

Estendo os meus agradecimentos a todos aqueles que, de alguma forma, deram a sua contribuição à realização deste estudo. Por sua participação maior, direta ou indiretamente:

- À Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), pela oportunidade de realizar o curso de doutorado. Aos professores da referida Universidade, pela disponibilidade em ajudar com seus conhecimentos e experiências, especialmente àqueles com os quais tive o privilégio de conviver em sala de aula. Aos colegas da UNICAMP, de modo particular à *Lucila Lucchino Goldstein*, que atuou como avaliadora das categorias elaboradas para análise de conteúdo. A *Arlete Ivone Pitarello da Silva*, Diretora Técnica da Biblioteca da Faculdade de Educação, pela solicitude de seu atendimento. A *Nadir Aparecida Gomes Camacho*, a *Wanda Fátima dos Santos Silva*, e aos demais componentes da secretaria do curso de pós-graduação em Educação, pelo zelo e atendimento cordial nos aspectos burocráticos do curso.

- À Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), especialmente à professora *Maria José Pimentel de Almeida Marçal*, e aos professores do Departamento de Fundamentos da Educação e Orientação Educacional do Centro Pedagógico, pelas oportunidades que me ofereceram de crescimento intelectual, bem como pelo convívio profissional usufruído. Ao Departamento de Recursos Humanos desta Universidade, pelas informações fornecidas e de importância para o desenvolvimento desta pesquisa, em especial à *Maria Lúcia Casate* (Diretora Geral do Departamento de Recursos Humanos) e aos integrantes da equipe: *Lydia Gorete Salles Ramos*, *Maria da Penha Simor Soares*, e *Rossana Ferreira da Silva*. Agradeço ainda aos professores aposentados da UFES que participaram deste estudo, a valiosa colaboração e a presteza de resposta ao questionário aplicado.

- Às ex-alunas do curso de Pedagogia da UFES, que contribuíram participando da coleta de dados: *Angélica Giacomini Pereira; Anna Paula do Nascimento; Cláudia Regina Ferreira; Danuza Schmidel; Flávia Rodrigues Lima; Guida Mesquita; Jussara Lia Poletti; Luciana Pessotti Bastos; Maria Patrícia Figueiredo de Almeida; Marcia Cristina Mazzocco Ribeiro; Michela Stella Costa Gomes de Borges Ramos; Miriam Morelli Lima; Patrícia Mara Batista de Queiroga; Renata Rocha; Rosa Helena Feriani Zaneti; Shenia D'Arc Venturim Cornélio; Simone Fernandes; Viviane Barros Torres.*

- Este trabalho contou também com outras prestimosas colaborações que agradeço: *Maria Tereza Villalobos Aguayo*, atuou como consultora e assessora estatística; *Renata Ferramola*, revisou e apresentou sugestões que proporcionaram melhorias no texto elaborado; Os professores *Natália Boboshko* e *Guilherme Henrique Pereira*, propiciaram trocas de idéias de utilidade; *Edward Silva Júnior*, auxiliou na impressão do texto.

## RESUMO

O primeiro semestre de 1991 caracterizou-se por grande evasão, em decorrência de aposentadoria, de professores que trabalhavam nas Universidades Federais brasileiras. Este fato despertou o interesse para o presente estudo, que enfoca o evento aposentadoria na percepção de professores recém-aposentados da Universidade Federal do Espírito Santo. É importante destacar que as aposentadorias ocorreram sob mudanças e ameaças de mudanças na legislação brasileira referentes à mesma.

Para análise da transição à aposentadoria utiliza-se o modelo teórico de adaptação à transição elaborado por Schlossberg (1981), adaptado à realidade observada, que engloba características relacionadas à transição em si mesma, aos ambientes de pré e de pós-transição, bem como ao próprio indivíduo. Nesta análise destacam-se as seguintes variáveis: fatores determinantes de aposentadoria, percepção de ganhos e perdas, e satisfação no trabalho desenvolvido, com o objetivo de analisar a compreensão dos sujeitos da pesquisa a respeito da transição à aposentadoria.

Como instrumento de coleta de dados foi utilizado um questionário, aplicado com a colaboração de ex-alunas do curso de Pedagogia da UFES.

Este estudo é descritivo, essencialmente de natureza qualitativa, com complementação de análise quantitativa de dados. Para a análise das informações obtidas, inicialmente foram feitas transcrições das respostas correspondentes às perguntas abertas do questionário aplicado. Em seguida, os dados foram organizados em categorias e subcategorias, por semelhanças de seus conteúdos, de acordo com a literatura especializada. Neste processo estabeleceu-se categorias de valor com base na escala de valores elaborada por Thurnher (1975). A distribuição

de freqüência e percentagem de todas as respostas, permitiu o direcionamento da etapa seguinte, destacando aqueles aspectos de maior relevância.

Os resultados obtidos via análise de conteúdo e via tratamento estatístico, evidenciaram os seguintes aspectos:

Os fatores coercitivos ou relacionados à mudança na legislação federal, foram os de maior determinação na decisão de aposentadoria destes professores universitários. Entretanto, o fator "perda de estabilidade no emprego", para as pessoas de idade abaixo de 60 anos, foi menos determinante em comparação à possibilidade de vir a exercer outra ocupação ou de iniciar outra carreira.

A maioria das pessoas, estavam satisfeitas ou muito satisfeitas com o trabalho que vinham desenvolvendo na Universidade. Os motivos de satisfação decorriam predominantemente de aspectos intrínsecos ao exercício do magistério. Os motivos de insatisfação mencionados eram de natureza contextual (institucional e macroestrutural).

A pesquisa evidenciou que a maior evasão de docentes ocorreu naqueles Centros onde trabalhavam os professores que desempenhavam essencialmente atividade de magistério e que revelaram maior satisfação no trabalho desenvolvido. Isto demonstra que as mudanças na legislação brasileira afetaram primordialmente os profissionais que exerciam exclusivamente atividade de magistério, o que indica um agravamento na crise da Educação brasileira.

Os resultados deste estudo demonstraram também que as categorias de valor que exprimem ganhos e perdas decorrentes da aposentadoria são coexistentes, indo ao encontro das afirmações de Baltes (1984), que vê o desenvolvimento como um processo contínuo de equilíbrio entre ganhos e perdas. No cômputo geral o sentimento de ganho com a aposentadoria sobrepujou o de perda. Este resultado é coerente com as respostas relacionadas à experiência pessoal de aposen-

tadoria, onde o sentimento de satisfação predominou sobre o de insatisfação. Entretanto, para algumas poucas pessoas, os ganhos e as perdas se equilibram, ou se encontram no mesmo nível, e ainda, para uma minoria, houve dificuldade em avaliar a aposentadoria em termos de ganhos e de perdas. As expectativas destas pessoas relacionadas a valores se assemelham às suas percepções de ganhos.

Este estudo descreve também o significado para estes professores aposentados de ganhos e de perdas decorrentes da aposentadoria, bem como o significado de outros sentimentos expressos em relação à mesma. Constatou-se também alusões de caráter espontâneo à saúde em geral, reforçando a literatura especializada, que afirma ser a saúde um aspecto importante no trato da aposentadoria.

O tratamento estatístico das relações entre as variáveis evidenciou uma diferença qualitativa nas percepções de aposentadoria como ganho e como perda. Esta diferença decorre das ênfases atribuídas aos valores expressos entre os grupos que apresentaram características distintas (faixa de idade, sexo, estado civil, titulação, atividade remunerada fora da Universidade, coação à aposentadoria, satisfação no trabalho e apoio das pessoas próximas). Há também uma diferença quantitativa entre os mesmos relacionada ao maior ou menor número de valores prioritários, e, em alguns casos, inexistência desta evidência entre os vários valores expressos.

Com base no modelo de adaptação à transição e de acordo com a literatura especializada, descreveu-se sobre aspectos que poderão facilitar ou dificultar a adaptação destes indivíduos em suas transições à aposentadoria. A adaptação a esta transição, em última instância, dependerá do próprio indivíduo: será facilitada mediante os recursos que ele dispuser para superar seus déficits; se estes sobrepuerem-se aos recursos, a adaptação se tornará mais difícil.

Espera-se que os aspectos salientados possam contri-

buir para a reflexão e planejamento daqueles que se preparam para a transição à aposentadoria, e também ofereçam subsídios ao trabalho dos profissionais que atuam na área. Espera-se ainda que o estudo contribua para se repensar a educação, incentive investigações relacionadas ao contexto das Universidades brasileiras e relacionadas ao evento aposentadoria.

## ABSTRACT

The first semester of the year 1991 testified great outgoing of professors linked to the Brazilian Federal Universities, due to their retirement. This fact aroused the interest in making the present study, which focuses on the issue retirement within the recently retired professors perception at the Federal University of Espirito Santo State. It is important to highlight that the retirement processes were held in face to changes and threats of changes in the Brazilian retirement laws.

To analyse the transition to retirement, I am basing in the adaptation to transition theoretical model created by Schlossberg (1981), and adapted to the observed reality, which embraces characteristics related with the transition itself, with the pre and post transition environments, and with the individual itself. In this analysis I detach the following variables: determining factors for retirement, perception of gains and losses and satisfaction with the work being done, with the scope of analysing the research subjects comprehension of the transition to retirement.

As a data collecting instrument it was presented a questionnaire, with the cooperation of former students of the Pedagogy Courses at UFES.

This is a descriptive study, essentially qualitative in nature, complemented by quantitative analysis of data. To analyse the given informations, at first a transcription of responses corresponding to the open questions of the questionnaire was made. Then, the data were organized in categories and sub categories, according to the similarity of contents, as indicated in the specialized literature. In this process value categories were established based on the value scale created by Thurnher (1975). The distribution of frequency and per cent

of every response, led to the following stage, detaching the most relevant aspects.

The results obtained through the analysis of contents and statistical treatment, threw evidence on the following aspects:

The coercive factors or those related to the changes in the federal law, were the most determinant in the decision made by the professors to retire. Nevertheless, the factor "loss of stability in employment", for people with ages under 60 years old was less determinant in comparison with the possibility of changing profession or initiating another career.

Most of people were satisfied or very satisfied with the work they were developing at the University. The motives of that satisfaction were due mostly to intrinsic aspects of the teaching profession. The motives for dissatisfaction mentioned were contextual (institutional and macro-estructural).

The research showed that the major outgoing of professors took place in those Centers lodging professors whose activity was essentially teaching and who revealed to be the most satisfied with that work. This demonstrates that changes in the brazilian law affected mainly the professionals who were exclusively teaching, which indicates a burdening in the crisis of brazilian Education.

The results of this study demonstrate also that the value categories that express gains and losses emerging from retirement coexists, confirming the affirmations made by Baltes (1984) who sees the development as a continuous process of equilibrium between gains and losses. In the general average the feeling of gain with retirement outbid that of loss. This result is coherent with the responses related to the personal retirement experience, where the sentiment of satisfaction overcame that of dissatisfaction. Nevertheless, for some few peo-

ple, gains and losses are equilibrated or at the same level, and, for a minority, it was difficult to evaluate retirement in terms of gains and losses. The expectation of these people in relation to values are similar to their perception of gains.

This study describes, also, the meaning of gains and losses due to retirement for these professors, as well as the meaning of other expressed feelings related to it. Spontaneous allusions to general health were observed too, reinforcing the specialized literature which states that health is an important aspect in the retirement issue.

The statistical treatment given to relation among variables turned evident a qualitative difference in the perceptions of retirement as gain or loss. This difference is a consequence of the emphasis attributed to the expressed values amongst groups which showed different characteristics (age, sex, status, degree, remunerated activity out of the University, pressures to retirement, satisfaction at work and support from related persons). There is also a quantitative difference between them related to the more or less number of prioritarian values and, in some cases, the inexistence of this evidence amongst the several expressed values.

Based on the adaptation to transition model and according to the specialized literature, some aspects are described that could make those individual's adaptation easy or uneasy in their transitions to retirement. The adaptation to this transition, at last, will depend upon the individual itself: it will be facilitated in dependence of the resources that he has to overcome his deficits; if these overcame the resources, the adaptation will be more difficult.

It is expected that the detached aspects can contribute for the reflection and planning of those who prepare themselves for the transition to retirement and that it also can subsidize the work

of professionals acting in the area. It is expected that the study can contribute to a rethinking of education, encourage researches related to the brazilian Universities context and related to the retirement issue.

## SUMÁRIO

1- Considerações iniciais .....	1
2- A aposentadoria como evento de transição - revisão bibliográfica ..	5
3- Contextualização da Universidade Federal do Espírito Santo: retrospectiva histórica e aspectos físico, estrutural e funcional.	18
4- A aposentadoria dos professores da Universidade Federal do Espí- rito Santo (UFES):	
4.1- Aspectos referentes à lei que rege a aposentadoria .....	25
4.2- Ocorrências governamentais e aposentadoria .....	30
4.3- Fluxo de aposentadoria dos docentes da UFES .....	35
5- Objetivos do estudo .....	39
6- Método:	
6.1- Caracterização dos sujeitos .....	41
6.2- Procedimentos para coleta dos dados .....	46
6.3- Modelo para análise de adaptação à transição .....	50
6.4- Procedimentos outros para análise dos dados .....	53
7- Resultados e Discussão:	
7.1- Da análise de conteúdo, complementada por estatística des- critiva.....	64
7.2- Do tratamento estatístico das relações entre variáveis .....	91

7.3- Referentes a adaptação à aposentadoria como evento de transição .....	106
7.4- Considerações finais.....	119

Referências bibliográficas .....	124
----------------------------------	-----

Anexos:

Anexo 1. Informativos sobre a Universidade Federal do Espírito Santo:

- 1.1- Departamentos integrantes dos diversos Centros de Ensino da Universidade.
- 1.2- Titulação dos docentes da UFES em exercício no 1º semestre de 1991.
- 1.3- Freqüência de aposentadorias na UFES - décadas anteriores a 1991.
- 1.4- Faixa de idade dos professores em exercício no 1º semestre de 1991.
- 1.5- Evolução do pessoal técnico-administrativo (1983-1991).

Anexo 2. Tabelas de Estatística descritiva dos dados de caracterização dos sujeitos:

- 2.1. Distribuição de sexo por Centro de trabalho.
- 2.2. Incidência de aposentadoria por Centro de trabalho.
- 2.3. Idade dos professores por Centro de trabalho.
- 2.4. Atividade remunerada permanente fora da Universidade por Centro de trabalho.
- 2.5. Características dos sujeitos (de maior e menor incidência).

Anexo 3. Tabelas de estatística descritiva dos dados gerados pela análise de conteúdo:

- 3.1. Fatores determinantes de aposentadoria por ordem de prioridade para sujeitos de idade menor e igual ou maior de 60 anos (Tabelas 1 e 2).
- 3.2. Grau de satisfação em relação ao trabalho desenvolvido.
- 3.3. Razões de satisfação e de insatisfação no trabalho.
- 3.4. Sentimentos expressos em relação à experiência pessoal de aposentadoria.
- 3.5. Expectativas e percepções dos aposentados e de pessoas que lhe são próximas em relação às suas aposentadorias.
- 3.6. Realces de ganhos e perdas decorrentes da aposentadoria.
- 3.7. Sentimentos expressos por pessoas próximas do aposentado em relação à sua aposentadoria.
- 3.8. Referências à saúde (mental e geral).

Anexo 4 - Tabelas sobre relações entre variáveis:

- 4.1. Realces de aposentadoria como ganho ou perda em relação a: faixa de idade; sexo; estado civil; pós graduação stricto sensu; atividade remunerada fora da Universidade; coação; satisfação no trabalho; apoio das pessoas próximas.
- 4.2. Valores relacionados a ganhos/perdas em relação a: faixa de idade; sexo; estado civil; pós-graduação stricto sensu; atividade remunerada fora da Universidade; coação; satisfação no trabalho; apoio das pessoas próximas.
- 4.3. Grau de satisfação no trabalho em relação a: Centro de trabalho; pós-graduação stricto sensu; estado civil.
- 4.4. Fatores determinantes de aposentadoria em relação a: satisfação no trabalho; atividade remunerada fora.

Anexo 5 - Variáveis observadas ou incluídas no modelo adaptado de

Schlossberg, e suas relações com as perguntas do questionário aplicado.

Anexo 6 - Questionário aplicado.

## 1- CONSIDERAÇÕES INICIAIS:

A aposentadoria é um evento importante, visto que altera os hábitos e as percepções de vida do indivíduo. As circunstâncias em que ocorre este evento de transição é também relevante, porque poderá interferir favoravelmente ou não na adaptação ou satisfação pessoal.

Como evento normativo ou esperado a aposentadoria prevê um período de preparação, de socialização antecipatória, em que a pessoa tende a se aproximar de outras, vivendo a mesma experiência, ou então de outros já aposentados, em busca de modelos e de interlocutores, para troca de experiências e de antecipação de papéis. Este período de preparação não houve para a maioria das pessoas que participaram desta pesquisa. Este fato torna a situação deste grupo de recém-aposentados muito específica, e dele decorreu o interesse inicial que desencadeou este estudo.

A aposentadoria destes sujeitos foi *sui generis*, por ter ocorrido sob ameaças governamentais de mudanças na legislação referentes à aposentadoria. Isto justifica a atenção dispensada neste trabalho aos fatores determinantes de aposentadoria, à sua influência nas decisões destas pessoas, e nas suas percepções de aposentadoria.

Não é propósito deste estudo investigar a opinião das pessoas quanto a adequação ou não das mudanças relacionadas à legislação, mas saber como estas mudanças ocorridas e em vias de ocorrer, influenciaram suas tomadas de decisão de aposentadoria, e como elas, recém-aposentadas ou em processo de aposentadoria, perceberam ganhos e perdas relacionados a este evento.

Os fatores determinantes foram reunidos basicamente em dois grupos: de natureza coercitiva ou relacionados à mudança na

legislação, e de natureza não coercitiva.

Questionou-se também como a maior ou menor vulnerabilidade a influência dos fatores coercitivos se relacionava à satisfação/insatisfação no trabalho desenvolvido, bem como a respeito dos motivos de satisfação e/ou insatisfação.

A recente literatura especializada, liderada por Baltes (1984), tem mencionado coexistência de ganhos e de perdas em todas as etapas do desenvolvimento humano. Esta concepção pode ser aplicada a diferentes níveis de análise, oferecendo respaldo para analisar, juntamente com outros aspectos, a transição à aposentadoria.

Ao iniciar a pesquisa, acreditava-se que aqueles que solicitaram aposentadoria por motivos de natureza coercitiva ou pela ameaça de perda de vantagens, tinham maior percepção de perda associada ao evento da aposentadoria em comparação aos que solicitaram aposentadoria motivados pela implementação da lei do regime jurídico único, ou por outros motivos não coercitivos. Isto porque, para aquelas pessoas, a aposentadoria imediata não estava em seus planos, conseqüentemente, não estavam preparadas para enfrentar, abruptamente, uma mudança tão importante em suas vidas.

Questionou-se também se seriam as mudanças legais ou a satisfação/insatisfação no trabalho, o fator relacionado à percepção de ganhos e de perdas decorrentes da aposentadoria, para estes professores universitários.

Alguns professores ingressaram bem jovens no magistério, enquanto outros em idade mais avançada. Deste modo, coexistiam na Universidade Federal do Espírito Santo adultos na meia idade, e adultos na terceira idade ou com idade igual/acima de sessenta anos requerendo aposentadoria. Analisou-se como estas pessoas, de diferentes faixas de idade, foram influenciadas em suas decisões de aposentadoria.

pelos fatores determinantes coercitivos e não coercitivos, bem como a respeito de suas percepções de ganhos e de perdas decorrentes da aposentadoria.

As percepções de ganhos e de perdas decorrentes da aposentadoria, a satisfação no trabalho e os fatores determinantes de aposentadoria foram também analisados em relação a diversas variáveis, como descrito subseqüentemente nos objetivos do trabalho.

Este estudo analisa estas características, e outras, também relacionadas à transição em si mesma, relacionadas aos ambientes de pré e de pós-transição e relacionadas ao indivíduo, que poderão facilitar ou dificultar a adaptação à aposentadoria, de acordo com o modelo de adaptação à transição elaborado por Schlossberg e adaptado à realidade observada.

Embora as ocorrências governamentais tivessem repercutido nas decisões de aposentadoria dos professores das Universidades Federais indistintamente, como se constatou através de fontes variadas de informações, este estudo se limita àqueles que trabalhavam na Universidade Federal do Espírito Santo, especificamente no período de dezembro de 1990 a julho de 1991. Esta Universidade foi escolhida por ter a autora desempenhado nela funções docentes, por saber do interesse de seu corpo técnico-administrativo em trabalhar continuamente pela melhoria da qualidade do ensino e satisfação profissional do seu corpo docente, conseqüentemente, esperando lhe oferecer alguma contribuição.

Na revisão de literatura não se constatou existência de pesquisas relacionadas à aposentadoria de professores universitários brasileiros. Espera-se que este trabalho possa trazer contribuições iniciais, favorecendo a compreensão e o trato desse processo.

Objetivando o melhor entendimento dos propósitos, dos procedimentos e dos resultados obtidos através do estudo, apresen-

ta-se em seguida uma abordagem teórica referente a adaptação à aposentadoria como evento de transição; contextualiza-se o ambiente físico e organizacional onde estes professores exerceram o magistério em nível de 3º grau (a Universidade Federal do Espírito Santo); faz-se referências a aspectos legais concernentes à aposentadoria dos professores das Universidades Federais em geral e relata-se sobre o fluxo de aposentadoria dos professores da UFES.

## 2- A APOSENTADORIA COMO EVENTO DE TRANSIÇÃO - REVISÃO BIBLIOGRÁFICA:

Descreve-se sobre o tema tendo como suporte teórico principal as idéias apresentadas por Schlossberg, visto que o modelo de análise de adaptação à transição utilizado neste estudo baseia-se no seu trabalho.

Os estudiosos do curso de vida têm se preocupado a respeito do significado dos eventos de transição que demarcam o desenvolvimento humano, isto porque os percebem como determinantes das transformações que ocorrem ao longo do tempo. Os eventos de transição podem ser sutis, e por isto podem passar desapercibidos ao observador externo, ou podem ser de fácil constatação exterior. Em geral, os eventos evidentes, como é o caso da aposentadoria, são normativos ou esperados, embora isto não tenha ocorrido para a maioria dos sujeitos desta pesquisa.

Aposentadoria significa ruptura com atividades profissionais desempenhadas, ocasionando afastamento e redimensionamento de natureza interpessoal, bem como novas formas de ocupação do tempo, e conseqüentemente, novos comportamentos e novas auto-percepções. Para Schlossberg (1981), o que caracteriza um evento de transição, como é o caso da aposentadoria, é exatamente esta mudança relacionada à auto-percepção e à percepção do mundo, com repercussão no comportamento do indivíduo. Para a autora, uma transição tanto pode oferecer oportunidade para crescimento psicológico, quanto pode constituir-se em perigo relacionado à deteriorização psicológica, embora reconheça que, freqüentemente, os resultados de uma transição apresentem simultaneamente aspectos positivos e negativos para o indivíduo.

Recentemente os teóricos têm considerado que o

evento da aposentadoria traz consequências mais positivas do que negativas à adaptação pessoal, ao contrário do que apresenta a literatura mais antiga. Para estes teóricos, as observações de experiências clínicas e a aceitação de resultados de constatações empíricas desprovidas de exame crítico contribuíram para divulgar o mito de que a aposentadoria é uma crise que precipita declínio na saúde física e mental, bem como confusão no relacionamento social e familiar. Entretanto, esta literatura atual não elimina a possibilidade de interferências negativas à adaptação do indivíduo resultantes da aposentadoria (Braithwaite & Gibson, 1987).

Para Levinson e seus associados (1977) transição desenvolvimental significa "o ponto de mudança ou o limite entre dois períodos de maior estabilidade" (p.57). Para Spierer (1977), "uma transição é qualquer mudança que tem consequências importantes para o comportamento humano" (p.6). A concepção de transição apresentada por Schlossberg desenvolveu-se da teoria da crise, cujos fundamentos foram baseados em estudo clássico de Erich Lindemann (1965). De acordo com a teoria da crise, esta é essencialmente um distúrbio do equilíbrio, um transtorno no estado estável (Moos e Tsu, 1976). Com base nesta idéia, os autores definem crise como "um período relativamente curto de desequilíbrio, no qual a pessoa tem de desenvolver novas maneiras de manejar um problema" (p.13).

Schlossberg retém a ênfase das definições de crise sobre a necessidade de novos padrões de comportamento, como a apresentada por Hill (1949), mas segue a direção de Parkes (1971) ao rejeitar o termo crise por causa de suas conotações negativas. Para ela as espécies de eventos de vida incluídos em seu modelo freqüentemente envolvem ganhos tão bem quanto perdas (Schlossberg, 1981). Neste aspecto o trabalho de Schlossberg converge para o trabalho de outro autor: Bal-

tes, que tem estudado o desenvolvimento humano dentro da perspectiva do curso de vida ou do ciclo de vida. Esta concepção se projetou na Psicologia do Desenvolvimento a partir dos anos 70, opondo-se à tendência tradicional de considerar a infância e a adolescência como objetos específicos de estudo. A ênfase recai sobre a noção de continuidade da experiência e do desenvolvimento humano, ao longo de todo o curso de vida.

Atualmente Baltes e demais estudiosos das teorias do curso de vida preferem afirmar que existem duas concepções básicas sobre o desenvolvimento humano: uma que se desenvolveu a partir da noção de uma seqüência invariante e universal de estágios ou etapas; e outra, que se desenvolveu apoiada na idéia de desenvolvimento como um processo multidirecional, que ocorre durante todo o curso de vida, contextualizado por fatores biológicos, psicológicos, sócio-culturais e históricos, que determinam transformações constantes. Estas transformações ao longo do curso de vida, se traduzem por um processo de equilíbrio constante entre ganhos e perdas, cujos limites são determinados por condições individuais. Ele acredita que, na infância, ao lado de ganhos também se experiencia perdas decorrentes do processo de desenvolvimento. Na velhice, ao lado de perdas, também se experiencia ganhos. Proporcionalmente falando, o pesquisador reconhece que há mais ganhos na infância e mais perdas na velhice, mas a relação ganhos-perdas ocorre simultaneamente em todos os níveis. Em outras palavras, mesmo aceitando que na infância há mais ganhos do que perdas, e que na velhice acontece o contrário, ele acredita que não se pode admitir que as perdas permanentes e biológicas da velhice restrinjam totalmente a qualidade de vida das pessoas. Também não aceita que na infância os ganhos produzam perdas e na velhice as perdas produzam ganhos (por compensação), isto é, não aceita uma relação causal, entre os proces-

sos.

Estudo realizado por Heckhausen, Dixon e Baltes (1989) focalizando a crença acerca do desenvolvimento na vida adulta, na percepção de pessoas de diferentes faixas etárias (jovens, pessoas de meia idade e idosos), concluiu que há muito consenso entre elas a respeito da multidirecionalidade do desenvolvimento adulto, isto é, em suas concepções de que ganhos e perdas coexistem neste período da vida, embora na concepção de todos haja risco de declínio ou de diminuição potencial através da vida adulta. Num artigo sobre potencialidades e limites do desenvolvimento cognitivo, Baltes (1994) menciona que tanto o potencial quanto os limites, tanto os ganhos como as perdas, fazem parte do panorama do envelhecimento cognitivo: "a partir da aceitação do princípio de que a cultura e a evolução cultural podem afetar o desenvolvimento da cognição, é possível ter uma visão mais ampla, que inclui a possibilidade de derrotar as limitações biológicas e os déficits da velhice" (p.40).

Pesquisadores associados a Baltes, Uttal e Perlmutter (1989), mencionam que o conceito de ganhos e perdas pode ser aplicado a diferentes níveis de análise. Isto é importante para este estudo, pois endossa a percepção de Schlossberg de que os eventos de vida, conseqüentemente a aposentadoria, envolvem ganhos e perdas (Schlossberg, 1981). Uma vez que o modelo de adaptação à transição elaborado por Schlossberg oferecerá subsídios para discussões relacionadas aos resultados deste trabalho, é alentadora a convergência de opiniões entre estes autores.

Retomando a discussão relacionada à transição aos eventos de vida, Parkes (1971) propôs o termo "transição psicossocial" em substituição ao de "crise", termo também preferido por outros autores (Levinson et al., 1977; Spierer, 1977). Weiss (1976) utiliza ambos

os termos (crise e transição), fazendo entretanto distinção entre os mesmos: para ele uma crise é uma situação severamente aflitiva e de duração limitada, finalizando pelo retorno a uma situação pré-existente. Quando ocorre uma mudança na situação, o indivíduo se move para um estado de transição, período este marcado por mudanças nas relações inter-pessoais e por outras mudanças pessoais, incluindo também as tentativas pessoais de superação das dificuldades. Ainda para Weiss o fim de um estado de transição é usualmente marcado por uma nova organização de vida estável, e por uma nova identidade estável, que, se forem inadequados ou insatisfatórios para o indivíduo, é denominado por ele de "situação de déficit". Portanto, também na percepção de Weiss, uma transição pode trazer consequências positivas ou negativas para o indivíduo.

Todas essas concepções de transição contribuíram para a conceitualização do modelo de adaptação à transição, elaborado por Schlossberg. A autora enfatiza que a transição só pode ser assim concebida se for percebida como mudança pelo próprio indivíduo. Em sua definição de adaptação à transição, Schlossberg (1981) menciona três componentes:

1- A adaptação à transição é um processo durante o qual o indivíduo deixa de estar totalmente preocupado com a transição, para integrá-la dentro de sua vida. Cada espécie de transição pode ter seu próprio padrão a respeito da adaptação.

2- A facilidade de adaptação à transição depende do nosso equilíbrio real ou percebido, de recursos para enfrentar déficits, da transição em si, do ambiente de pré e de pós-transição, e dos sentimentos de competência, bem estar e saúde.

3- A adaptação depende em parte do grau de similaridade ou diferença entre nossas auto-percepções e a percepção do ambien-

te. Depende especialmente da rede de suporte interpessoal e dos relacionamentos estabelecidos antes e depois da transição.

O modelo de Schlossberg procura oferecer um contexto dentro do qual tais questões possam ser examinadas e talvez respondidas. O primeiro componente anteriormente mencionado na definição de adaptação formulada por Schlossberg, vai ao encontro da concepção de White (1976), no sentido de que a estratégia de adaptação se desenvolve no passar do tempo e é progressivamente modificada no curso deste. Assim, constata-se que estes autores têm uma concepção dinâmica e não estática de adaptação à transição.

Referente à auto-percepção e percepção do ambiente, mencionados no terceiro componente, Schlossberg adota o ponto de vista de Parks (1971), segundo o qual só é significativo o grau de diferença entre os ambientes de pré e de pós-transição, na medida em que esta diferença afeta a auto-percepção do indivíduo e sua percepção do mundo, conseqüentemente, o seu relacionamento nos diversos ambientes sociais.

Segundo Moos e Tsu (1976) que também apresentam padrões de adaptação à transição, há uma fase em que as energias do indivíduo são dirigidas para minimizar o impacto do estresse, e uma fase de reorganização, que consiste no enfrentamento e aceitação da nova realidade, bem como no retorno gradual ao funcionamento normal.

A literatura especializada tem relatado uma variedade de estudos que procuram explicar porque a transição à aposentadoria é difícil para alguns aposentados, enquanto não o é para outros. Braithwaite e Gibson (1987) fizeram uma revisão de trabalhos empíricos e chegaram a algumas conclusões descritas a seguir.

As teorias mais antigas referentes ao impacto da aposentadoria, tratavam os aposentados como grupo homogêneo, com duas tendências influenciando acentuadamente a direção dos trabalhos empíri-

cos: A primeira postulando que a aposentadoria representa crise, porque priva o indivíduo de sua identidade ocupacional, de reconhecida importância pela sociedade. A segunda postulando que ela permite a continuação de papéis não relacionados ao trabalho, bem como o desenvolvimento de novos papéis, conseqüentemente procurando avaliar o impacto deste evento sobre os aposentados em geral, independentemente de diferenças individuais, indagando sobre os efeitos da aposentadoria sobre aspectos tais como: satisfação pessoal, saúde física e mental, atividades desempenhadas, dentre outros. Posteriormente, a atenção dos pesquisadores se voltou para o exame de grupos demográficos, definidos por tempo de aposentadoria, raça ou status sócio-econômico, mas ainda atribuindo pouca prioridade em identificar o perfil da pessoa não bem adaptada.

Mais recentemente emergiram duas teorias que procuram identificar as diferenças individuais entre aposentados: A primeira, de natureza política/econômica, enfatiza diferenças provenientes de acessos a recursos financeiros. Neste caso a pobreza e a dependência são aceitos como índices objetivos para se detectar ou não bem estar ou adaptação. Entretanto, na opinião de Braithwaite e Gibson (1987), a avaliação de bem estar deve decorrer da auto-avaliação do aposentado. A segunda perspectiva, de natureza psicológica, enfatiza a avaliação subjetiva do indivíduo.

De acordo com esta perspectiva proposta por Atchley (1976), há duas hierarquias de valor para guiar o comportamento humano relacionadas a objetivos de vida e as maneiras de se comportar. Os indivíduos diferem quanto às prioridades que estabelecem para si, as quais são determinadas biologicamente e pelo meio ambiente, e apresentam relativo grau de estabilidade no decorrer do tempo. Quando o alcance de objetivos é frustrado, o sistema de prioridades do indivíduo é ameaçado e ajustamentos devem ser feitos.

Em relação à experiência de aposentadoria, argumenta-se que, se o papel ocupacional não é importante para o indivíduo, isto é, se ele não facilita a obtenção de importantes objetivos, estará em baixa posição na hierarquia de valores deste indivíduo, e portanto a aposentadoria não será considerada um evento crítico, ou será considerada uma experiência positiva que produz oportunidade para perseguir objetivos mais atrativos. De outro lado, se o papel ocupacional é importante e alto na hierarquia de objetivos pessoais, a aposentadoria é um evento ameaçador. Neste caso, o indivíduo tem o desafio de encontrar substitutos para os objetivos relacionados ao trabalho, e alternativamente, a hierarquia será reorganizada em face dos mesmos.

Os partidários da teoria de natureza política/econômica criticam aqueles que têm uma perspectiva psicológica, no sentido de que estes colocam a responsabilidade de adaptação à aposentadoria no indivíduo, não levando em conta as dificuldades criadas pela sociedade. Cribier (1981) faz conciliação entre estas duas perspectivas opostas: para ela a satisfação ou adaptação à aposentadoria está relacionada à classe social, mas também relaciona-se às condições de família e às pessoais e afetivas, que poderão facilitar ou não a adaptação.

Ainda segundo Braithwaite e Gibson (1987), a pesquisa empírica relacionada a diferenças individuais no ajustamento à aposentadoria, apresenta duas formas de abordagem: uma consiste em auto-relato ou em simplesmente perguntar aos aposentados insatisfeitos o motivo de seus problemas de ajustamento; a outra procura identificar fatores que facilitam a transição à aposentadoria, mediante correlação estatística. Relacionado a auto-relato, mencionam o levantamento de opiniões efetuado por Harris objetivando conhecer as razões de dificuldades no ajustamento ou adaptação à aposentadoria. Os problemas mencionados foram atribuídos, por ordem de prioridade, aos seguintes fatores:

situação financeira, saúde, falta do trabalho, perda do cônjuge. Estudos realizados por Beveridge (1980) e Parker (1982), constataram que há mais perdas decorrentes da aposentadoria devido ao afastamento dos companheiros de trabalho, do que proveniente de aspecto financeiro, mas estes pesquisadores não dirigiram suas perguntas especificamente àquelas pessoas insatisfeitas. O estudo de Cribier (1981) confirma o de Harris (1965), no sentido de que baixo rendimento financeiro é a principal causa de insatisfação com a aposentadoria, entre pessoas insatisfeitas ou desadaptadas.

Entre as variáveis independentes exploradas pela pesquisa empírica, encontram-se aquelas relacionadas aos seguintes aspectos: saúde, renda, condições relacionadas à antecipação na pré-aposentadoria, compromisso com o trabalho, status ocupacional e educacional, condições de trabalho, atividade e tempo decorrido de aposentadoria. Em decorrência da operacionalização das variáveis dependentes, o construto "ajustamento à aposentadoria" tem apresentado uma variedade de formas. As variáveis saúde, renda e atitude em relação à aposentadoria, constatadas em período anterior à mesma, têm apresentado correlação com ajustamento à aposentadoria. O estudo de Beck (1982) demonstrou que cada um destes fatores desempenha papel independente dos outros. As demais variáveis (satisfação no trabalho, status ocupacional, atividade após a aposentadoria, decisão de aposentadoria voluntária ou não), apresentam resultados menos convergentes.

Neri (1991) menciona que há evidências de pesquisa quanto a relação entre adaptação à aposentadoria e as seguintes variáveis: efeito cumulativo de diferentes eventos de transição; importância do trabalho e do papel ocupacional; status conjugal; atitude em relação ao afastamento; presença dos filhos; alterações em atividades sociais; alterações nos contatos com amigos; saúde; status sócio-econômico;

planos de aposentadoria; razão de aposentadoria.

Em suma, são inúmeros os estudos que têm procurado estabelecer a relação entre variáveis e adaptação à aposentadoria. O mérito de Schlossberg foi o de ter reconhecido a multiplicidade de aspectos que interferem para que o processo de transição seja facilitado ou dificultado, elaborando um modelo de análise de adaptação à transição que leva em conta essa multiplicidade de variáveis, de reconhecido valor pela literatura especializada, como facilitadoras ou não, à adaptação aos eventos de transição.

Ao formular o modelo de adaptação à transição, Schlossberg catalogou e categorizou um grande número de variáveis que parecem afetar o resultado da transição sobre o indivíduo. Estudar o processo de transição requer a análise simultânea de características individuais e de ocorrências externas. Este modelo é também baseado em pressupostos de teorias do curso de vida, e em vários outros modelos sobre transição, e postula três principais conjuntos de fatores que influenciam a adaptação à mesma: as características da transição em si mesma, as características dos ambientes de pré e de pós-transição e as características do indivíduo, como apresentado em seguida:

TRANSIÇÃO

Evento ou não-evento resultante em mudança. Mudanças nas relações sociais. Possibilidade de crescimento ou deterioração.

CARACTERÍSTICAS DO INDIVÍDUO

- Competência psicossocial.
- Sexo e identificação do papel sexual.
- Idade.
- Saúde.
- Raça/Etnia.
- Nível sócio-econômico.
- Orientação de valor.
- Experiência anterior com uma transição parecida.

CARACTERÍSTICAS DOS AMBIENTES PRÉ E PÓS TRANSIÇÃO

- Sistemas internos de apoio;
- Relações de intimidade;
- Unidade da família;
- Rede de amigos.
- Suportes institucionais.
- Ambiente físico.
- Fatores culturais.

CARACTERÍSTICAS DA TRANSIÇÃO EM SI MESMA

- Mudança de papel: ganho ou perda.
- Emoções: positivas ou negativas.
- Fonte: interna e externa.
- Previsibilidade: prevista ou não prevista.
- Início: gradual ou súbito.
- Duração: permanente, temporária ou incerta.
- Grau de ansiedade.

ADAPTAÇÃO

Movimento ao longo de fases através da transição: do embebedimento total da personalidade à reorganização.

DEPENDE DE:

- Equilíbrio entre os recursos e déficits do indivíduo;
- Diferenças entre os ambientes pré e pós transição, reelaboração das percepções, apoios e do indivíduo.

Em síntese, o significado de adaptação à aposentadoria reflete uma ordem complexa de fatores pessoais, sociais e culturais, que retratam nossa situação de vida e nossa percepção do significado de aposentadoria.

Schlossberg acredita que não é a transição em si que é de importância primária, mas sim como esta transição se ajusta com o momento, a situação e o estilo individual na superação da transição. Embora cada fator ou variável seja descrito como uma unidade independente, dinamicamente trabalham juntos ou interagem entre si, produzindo ou não a adaptação. Esta adaptação decorre do equilíbrio entre recursos e déficits, ou seja, quando os recursos excedem os déficits, a adaptação é facilitada; quando os déficits superam os recursos, a adaptação se torna mais difícil. Schlossberg acredita também que, dependendo da transição e do grupo em observação, diferentes variáveis têm diferentes proeminências, como se observou neste estudo, e relatado a seguir.

Devido às circunstâncias em que ocorreu a transição à aposentadoria destes sujeitos, foi atribuído, dentre as características da transição, destaque às fontes internas ou externas e à previsibilidade, isto é, aos fatores determinantes de aposentadoria. Atribuiu-se ênfase ao contexto de trabalho (satisfatório/insatisfatório) no ambiente de pré-transição, objetivando-se verificar sua relação com os fatores determinantes de aposentadoria, bem como com a percepção de ganhos e de perdas.

O destaque à percepção de ganhos e de perdas decorrentes da aposentadoria, decorreu não somente da recente literatura especializada atribuir coexistência dos mesmos nas diversas circunstâncias vivenciadas, mas também e principalmente por terem estes sujeitos vivenciado uma situação atípica de transição, visto que ocorrida sob ameaça de mudanças na legislação.

Considerando que estes indivíduos trabalhavam na Universidade Federal do Espírito Santo e que as mudanças propostas na legislação federal foram relevantes para suas decisões de aposentadoria, antes de apresentar os objetivos e a metodologia deste trabalho, bem como os resultados obtidos, contextualiza-se esta Universidade, descrevendo os aspectos legais e ocorrências relacionadas à aposentadoria e apresentando o fluxo de aposentadoria dos docentes da UFES nas últimas décadas.

### 3- CONTEXTUALIZAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO: RETROSPECTIVA HISTÓRICA E ASPECTOS FÍSICO, ESTRUTURAL E FUNCIONAL.

Data de 1930 a criação das primeiras Escolas de nível superior no Estado do Espírito Santo, as quais foram ampliadas com a criação de novos cursos na década de 50, constituindo, no ano de 1954, uma Universidade Estadual. A incorporação desta Universidade pelo sistema federal de ensino em 30 de janeiro de 1961, com a publicação da lei federal número 3868, originou a Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).

As Escolas Superiores a princípio funcionavam isoladamente, mas, seguindo medidas relacionadas à reforma universitária propostas pelo governo federal, em 1968 a UFES elaborou plano de reestruturação global, que incluía transferência das diversas unidades para o campus universitário em construção no bairro de Goiabeiras (Vitória - E.S.), e posteriormente, em outros locais, implantando Centros, de acordo com as diversas áreas de conhecimento.

A Universidade Federal do Espírito Santo é uma Instituição Federal de Ensino de natureza autárquica, com regime jurídico próprio ou regime especial, vinculada ao Ministério da Educação, com sede na cidade de Vitória, capital do Estado do Espírito Santo. De acordo com o artigo 4º do estatuto da UFES, esta tem por finalidade "promover o ensino, a pesquisa, a extensão, o desenvolvimento integral das ciências, letras, artes, filosofia, tecnologia, bem como a formação de profissionais de nível universitário" (p.6).

Decorrente ainda das propostas governamentais de reforma universitária foram criadas e instaladas sub-reitorias e novos conselhos superiores, implantado o vestibular unificado e o regime de

créditos ou de matrícula por disciplina.

A estrutura organizacional da UFES, conforme mencionado por Silva (1983), e, de acordo com o estatuto e regimento da Universidade, apresenta três níveis:

1- Administração superior, representada pelos conselhos: universitário, de ensino e pesquisa, e de curadores.

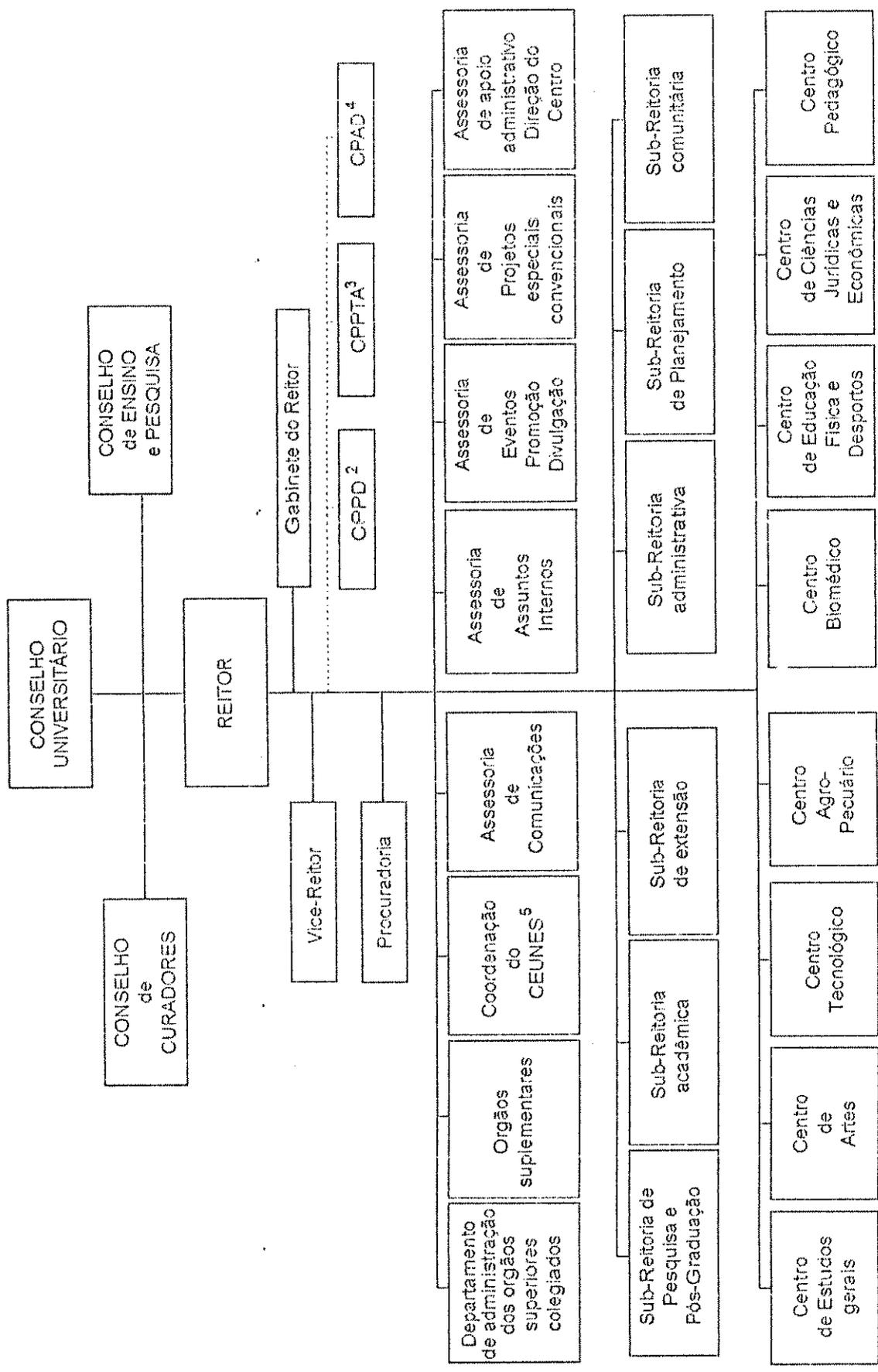
2- Administração meio, representada pela reitoria; pelas pró-reitorias de administração, de pesquisa e pós-graduação, de graduação, e de extensão; pelas secretarias de produção e difusão cultural, de comunicação e divulgação, de assuntos comunitários e órgãos complementares.

3- Administração fim, representada pelos Centros (unidades de ensino) e departamentos acadêmicos.

Cada Centro acadêmico engloba departamentos, os quais representam a menor fração da estrutura universitária, constituídos por disciplinas afins. O número de departamentos em cada Centro variava de dois a onze. Os Centros constatados de maior número de departamentos foram: o Biomédico (11 departamentos); o de Estudos Gerais (10 departamentos); e os de Ciências Jurídicas e Econômicas, e Tecnológico (7 departamentos cada um). Os Centros de menor número de departamentos foram: o de Educação Física e Desportos (2 departamentos); o Pedagógico (3 departamentos); os de Artes e Agropecuário (4 departamentos cada). Em anexo (1.1) é apresentado o nome dos departamentos integrantes destes Centros.

O organograma seguinte possibilita a visualização dos oito Centros acadêmicos e dos órgãos administrativos, existentes por ocasião da coleta dos dados desta pesquisa.

**ORGANOGRAMA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (UFES)<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Fonte: Adaptação do organograma apresentado por Silva (1983)

<sup>2</sup> CPPD = Comissão Permanente de Pessoal Docente

<sup>3</sup> CPPTA = Comissão Permanente de Pessoal Técnico Administrativo

<sup>4</sup> CPAD = Comissão de Processo Administrativo Disciplinar

<sup>5</sup> CEUNES = Coordenação de Ensino Universitário Norte do Espírito Santo

Após a coleta destes dados, o Centro de Estudos Gerais foi desdobrado e os departamentos de física, química, estatística e matemática passaram a constituir o Centro de Ciências Exatas.

No primeiro semestre de 1991 eram oferecidos na UFES trinta e quatro cursos de graduação, quatro de pós-graduação stricto sensu a nível de mestrado e dez cursos de especialização. Os cursos de mestrado eram nas seguintes áreas: educação, engenharia ambiental, automação, e fisiologia cardiovascular.

O quadro seguinte fornece dados quantitativos relacionados à população integrante da comunidade universitária. A menção docente refere-se ao professor em exercício; aposentado é o professor que não mais desempenha na UFES atividades relacionadas ao magistério.

Quadro 1

População universitária no 1º semestre de 1991\*

-Alunos de graduação	7715 (3882 do sexo feminino e 3883 do sexo masculino)
-Alunos de pós-graduação stricto sensu	101
-Alunos de pós-graduação lato sensu	389
-Corpo docente (excluindo aposentados)	1053 (714 do sexo masculino e 339 do sexo feminino)
-Técnicos administrativos	2210

\*Fonte: UFES: Dados estatísticos, pró-reitoria de administração, n° 7, 1991.

Os Centros onde havia maior número de departamentos, em geral, tinham também maior número de professores.

O corpo docente da UFES é constituído pelos integrantes da carreira de magistério (professores da instituição),

pelos professores visitantes e por professores substitutos. Os professores visitantes eram pessoas de reconhecido renome, contratados pelo prazo máximo de dois anos, para atender a programa especial de ensino, pesquisa e extensão. Os professores substitutos poderiam ser contratados na vaga surgida para suprir a falta de docentes, pelo prazo máximo de um ano.

O regime estatutário é a forma jurídica de contrato de trabalho após a implementação da lei do regime jurídico único (1991), à exceção de contrato com professores estrangeiros, que obedece à consolidação das leis trabalhistas (CLT).

A categoria funcional docente constitui-se de quatro classes, mencionadas a seguir, por ordem ascendente: auxiliar, assistente, adjunto e titular. As três primeiras compreendem quatro referências cada uma, numeradas de um a quatro; a de professor-titular não tem referência.

O ingresso na UFES após a constituição de 1988 passou a ocorrer mediante concurso público de provas e títulos. Até esta data, o ingresso era feito mediante as necessidades de cada departamento, podendo ser ou não através de concurso. Deste modo, os aposentados sujeitos desta pesquisa, salvo raras exceções, não ingressaram na Universidade mediante concurso público.

Existem nas universidades federais duas formas de progressão na carreira docente: horizontal e vertical. Denomina-se progressão horizontal aquela que ocorre dentro da mesma categoria, através de mudança de referência. A progressão vertical implica em mudança de categoria, e para ascender à nova, é pré-requisito que o docente esteja na referência quatro da categoria anterior, à exceção da aquisição de nova titulação, que permite, por exemplo, àquele que obteve o título de doutor, passar de assistente dois a adjunto um.

Tanto na progressão horizontal quanto na vertical, a ascensão em geral é feita de dois em dois anos.

O professor portador do título de graduação, inicia a carreira universitária como auxiliar de ensino na referência 1; aquele que possui o título de mestre, inicia a carreira como assistente 1; o título de doutor permite o ingresso na carreira na categoria de adjunto 1.

A titulação predominante entre os docentes da UFES no 1º semestre de 1991 era a de mestre (36,2%), seguida pelas de especialização (26,4%), graduação (25,7%) e por último doutorado (11,7%). Deste modo, aqueles que tinham pós-graduação stricto sensu (mestrado ou doutorado) representavam 47,9% dos docentes. Nos últimos dez anos constatou-se tendência para diminuir o número de professores com título de graduação e aumentar o número daqueles com título de pós-graduação. Em anexo (1.2) é apresentado tabela com percentagem de titulação dos docentes da UFES no 1º semestre de 1991.

A incidência maior ou menor das várias titulações (pós-graduação stricto sensu ou lato sensu, e graduação), bem como a distribuição dos professores portadores destes títulos pelos vários Centros da universidade, basicamente é a mesma, em se tratando de docentes em exercício e de aposentados. Da mesma forma, as categorias funcionais (titular, adjunto, assistente) tem entre docentes em exercício e aposentados distribuição de freqüência semelhante, como também é semelhante o regime de trabalho ou o número de horas de atividade semanal entre docentes e aposentados em período antecedente à aposentadoria. Na parte de caracterização dos sujeitos faz-se comentários referentes a estes aspectos, visto que basicamente se aplicam aos docentes aposentados e em exercício indistintamente.

Atualmente a UFES engloba três campi, sendo que os

de Goiabeiras e Maruipe localizam-se em Vitória e o Centro Agropecuário (CAUFES), no município de Alegre - E.S..

O campus denominado Alaor de Queiroz Araujo, localizado no bairro de Goiabeiras, é o maior de todos, com 69282 m<sup>2</sup> de área construída, ficando a 7 km do centro da cidade. Neste campi situa-se, por ordem de maior área construída em m<sup>2</sup>, os seguintes Centros: Estudos Gerais, Tecnológico, Educação Física e Desportos, Artes, Ciências Jurídicas e Econômicas, Pedagógico, além da Administração da Universidade. O campus Thomaz Tommazi, localizado no bairro de Maruipe, tem 28976 m<sup>2</sup> de área construída e nele situa-se o Centro Biomédico, o departamento de Biologia, o hospital universitário Cassiano Antônio de Moraes e o Instituto de Odontologia.

O campus do Centro Agropecuário localiza-se no sul do Estado, no município de Alegre, com 7939 m<sup>2</sup> de área construída, distando 230 km da capital.

Participaram desta pesquisa professores que trabalhavam nos campi Alaor de Queiroz Araújo e Thomas Tommasi. A ausência nesta pesquisa de docentes do CAUFES justifica-se pelo número reduzido de docentes aposentados neste Centro (dois) e a sua não localização em tempo hábil para este estudo.

#### 4- A APOSENTADORIA DOS PROFESSORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO:

##### 4.1- ASPECTOS REFERENTES À LEI QUE REGE A APOSENTADORIA DOS PROFESSORES:

A aposentadoria dos servidores públicos federais é regida por legislação específica, que a difere das demais aposentadorias.

Em virtude da federalização das faculdades existentes no Estado do Espírito Santo, no ano de 1961, todos os servidores, inclusive professores, passaram para o quadro permanente da UFES como servidores públicos federais, automaticamente sujeitos ao estatuto dos funcionários civis da união, disciplinado pela lei 1711 de 28 de outubro de 1952, publicada em 1/11/52 e retificada em 4/11/52.

Embora o ensino superior no Brasil tenha sido criado há mais de um século durante a permanência da família real portuguesa, segundo Romanelli (1985, p.132), a primeira organização desse ensino em universidade, por determinação do governo federal, só apareceu em 1920, com a criação da Universidade do Rio de Janeiro. Conseqüentemente a legislação sobre aposentadoria de professores universitários é relativamente recente. Além disso, a menção à aposentadoria facultativa ao funcionário público com 35 anos de serviço é uma inovação da Constituição de 1946, conforme mencionado por Sarasate (1976, p.19/20).

No intervalo de tempo entre a federalização da UFES até a promulgação da lei n° 8112 de doze de dezembro de 1990, que trata do regime jurídico único dos servidores civis da união, foram adotados dois regimes de trabalho na Universidade, ocasionando tratamentos

diferenciados decorrentes da legislação, quanto aos direitos e vantagens a nível de remuneração. Conviviam o regime estatutário, de acordo com a lei 1711 e o regime celetista, regido pela consolidação das leis do trabalho (C.L.T.), decreto lei federal n° 5452 de 1° de maio de 1943.

O regime celetista foi introduzido nas Universidades durante o governo militar, através da lei n°4881-A, publicada no Diário Oficial da União em seis de dezembro de 1965 e dispõe sobre o estatuto do magistério superior. Segundo o capítulo III - artigos 11 e 12 desta lei, os auxiliares de ensino seriam admitidos nas atividades de ensino superior em caráter probatório, sujeitos à legislação trabalhista, atendidas as condições prescritas nos regimentos das instituições superiores. Segundo o parágrafo 3° do artigo 11, a admissão seria efetuada pelo prazo de dois anos, podendo ser renovada por igual período. Mediante a consolidação das leis trabalhistas (CLT), o contrato de trabalho superior a dois anos teria prazo indeterminado. Deste modo, respaldado também pelo decreto lei 1820 de 11 de dezembro de 1980, publicado no Diário Oficial da União no dia 12 daquele mesmo mês e ano, que assegurava progressão nas várias classes estabelecidas nesta lei por tempo de serviço ou por titulação, o professor regido pela C.L.T. ia ascendendo na carreira universitária.

Os dispositivos da lei 4881-A foram modificados pela lei n°5539 de 27 de novembro de 1968, publicada no Diário Oficial da União no dia 29 de novembro daquele mesmo ano, que entretanto manteve, através do artigo 6°, a legislação anterior, no que diz respeito à admissão de auxiliares de ensino em caráter probatório sujeitos à legislação trabalhista, atendidas as condições previstas nos estatutos e regimentos. Esta lei confirmou ainda, no parágrafo 2° do artigo 6°, a admissão pelo prazo de dois anos, podendo este ser renovado, e, no

artigo 11, mencionava que o estatuto dos funcionários civis da união se aplicava subsidiariamente, no que coubesse, aos professores de magistério superior.

As legislações seguintes (lei n° 5440, publicada no Diário Oficial da União em 29 de novembro de 1968; decretos leis n° 464 e 465, publicados no referido Diário em 11 de fevereiro de 1969; decreto lei n° 85487, publicado no Diário da União em 12 de dezembro de 1980) confirmaram o regime celetista para os novos contratos de trabalho. Assim, a legislação mencionada, ocasionou ou manteve a dualidade de regimes de trabalho na Universidade.

Pelo regime estatutário as aposentadorias eram concedidas pelos ditames dos artigos 176 a 187 da lei n°1711/52 e oferecia vantagens não concedidas àqueles contratados pelo regime celetista, quais sejam: proventos integrais aumentados de 20%, ou com o padrão salarial da classe imediatamente superior; para aqueles que ocuparam cargos de chefia com a duração mínima de dois anos, incorporação ao salário da gratificação correspondente ao cargo ocupado; gratificação por tempo de serviço, isto é, gratificação adicional de 5% correspondente a cada quinquênio de trabalho efetivo.

A última vantagem mencionada no parágrafo anterior, a partir de 1987, com o advento do decreto 94664, publicado no Diário Oficial da União em vinte e quatro de julho de 1987, que regulamentou o plano de classificação e retribuição de cargos e salários das instituições federais de ensino, foi concedida a todos os funcionários, celetistas e estatutários, indistintamente. Este decreto estendeu ainda aos celetistas outra vantagem anteriormente só concedida aos estatutários, qual seja: a cada dez anos de trabalho o funcionário poderia gozar de seis meses de licença especial com remuneração integral.

O número de professores celetistas na UFES ou

regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, era maior, em comparação ao dos professores estatutários, o que é compreensível, considerando-se que a implementação daquele regime coincidiu com a expansão da Universidade, conseqüentemente, com a ampliação de seu quadro docente.

O regime celetista oferecia ao governo federal vantagens, como a de tornar mais fácil o desligamento do funcionário do emprego caso o desejasse, uma vez que o contrato de trabalho não assegurava estabilidade. Além disto, após a aposentadoria, o celetista, sujeito à legislação previdenciária, era menos oneroso aos cofres públicos em comparação ao estatutário, visto que somente este tinha proventos integrais assegurados em lei.

A Constituição de 1988 previa a eliminação dessa dualidade na forma contratual de trabalho, assim, aqueles regidos pela consolidação das leis trabalhistas (CLT) e que tinham tempo de serviço para requerer aposentadoria, aguardavam a sua regulamentação pelo Congresso Nacional para se aposentar. Para estes professores não era vantajoso aposentar-se nas condições previstas pelo regime previdenciário, única opção para os celetistas.

Com base nos princípios gerais atinentes aos servidores públicos civis incluídos na Constituição de 1988, o Congresso Nacional elaborou a lei 8112, divulgada no Diário Oficial da União em 12 de dezembro de 1990, que trata do regime jurídico único para todos os funcionários civis. Esta lei equiparou, nos termos do artigo 243, o direito dos professores celetistas ao dos professores estatutários, à exceção da estabilidade no emprego. Após a Constituição de 1988, o professor estatutário continuou com sua estabilidade assegurada por direito adquirido anteriormente, mas o celetista, por força do parágrafo 3º do artigo 19 dos atos das disposições constitucionais transitórias, foi impedido de usufruir do mesmo direito.

Embora o professor celetista não gozasse de estabilidade no emprego, ao completar dez anos de serviço, usufruía de certas garantias asseguradas pela C.L.T., no sentido de que só poderia ser dispensado do emprego por uma justa causa, apurada mediante processo administrativo, sendo que a rescisão contratual seria acrescida de indenizações pagas em dobro. Estas medidas acabavam lhe dando uma certa estabilidade no emprego, visto que, sua demissão se tornava tão onerosa para o empregador, que às vezes era compensatório mantê-lo nos quadros, ou demití-lo antes de completar dez anos de serviço.

A lei 8112 permitiu que os professores celetistas tivessem seus proventos de aposentadoria desvinculados da previdência e integrados ao plano de seguridade social, custeado pelo Tesouro Nacional, através de percentual da União destinado ao Ministério da Educação. Ela contribuiu para eliminar a dualidade de regime de trabalho na Universidade, estendendo os benefícios da aposentadoria com provento integral a todos os professores indistintamente. Este é um aspecto importante para o presente estudo, pois, embora a lei não concedesse estabilidade aos celetistas, lhes estendia os demais benefícios do regime estatutário, fator decisivo na opção pela aposentadoria.

#### 4.2- OCORRÊNCIAS GOVERNAMENTAIS E APOSENTADORIA DOS PROFESSORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO:

Para melhor compreensão desta pesquisa, necessário se faz esclarecer certas ocorrências que refletiram em todas as universidades federais brasileiras, embora trate-se especificamente à Universidade Federal do Espírito Santo.

Como mencionado anteriormente, o grupo estudado é constituído por pessoas que experienciaram o evento da aposentadoria num momento de mudanças na legislação brasileira. O problema da maioria destes sujeitos parece ter sido o da impossibilidade de viver o período preparatório à aposentadoria, que foi antecipada por ameaças de mudanças legais, que resultariam em restrições ou desvantagens ao professor, conforme será explicado posteriormente.

As atividades profissionais dos professores que antes da implementação da lei 8112 pertenciam ao regime estatutário eram basicamente as mesmas às daqueles regidos pelo regime celetista. Alguns professores celetistas tinham titulação maior (doutorado, por exemplo) em comparação à maioria dos estatutários, uma vez que estes ingressaram na Universidade numa época em que as exigências relacionadas à formação profissional eram menores.

De acordo com a nova lei, o professor das universidades federais pode requerer aposentadoria com proventos integrais nos seguintes casos: por invalidez; compulsoriamente ao completar setenta anos de idade; voluntariamente por tempo de serviço, isto é, aos vinte e cinco anos de trabalho de magistério para a mulher, e aos trinta anos para o homem, ou então aos trinta e/ou trinta e cinco anos de atividade profissional respectivamente para a mulher e para o homem, quando o tempo de trabalho for computado em conjunto (tempo de atividade de

magistério somado ao de outra atividade profissional).

O professor tem ainda a opção de se aposentar por tempo proporcional de serviço, recebendo proventos não integrais: a mulher, quando alcança vinte e cinco anos de serviço, e o homem, quando alcança trinta anos de exercício em atividade profissional variada e computada em conjunto (magistério e outro tipo de atividade); aos sessenta e cinco anos de idade se homem, e aos sessenta, se mulher. Também aqueles que atingiram a idade de setenta anos e não tem tempo de serviço para requerer aposentadoria com proventos integrais, são aposentados compulsoriamente, com salário proporcional ao tempo de serviço.

No grupo em observação, a situação dos sujeitos era bastante diferenciada: uns aguardavam a implementação da lei do regime jurídico único para requerer aposentadoria, enquanto que outros, talvez a maioria, não pretendiam se afastar da Universidade de imediato. Este último grupo aspirava ainda avançar nos degraus da carreira universitária, obtendo aumento de seus salários, ou simplesmente desejavam continuar com seus trabalhos e tinham planos relacionados aos mesmos, ou ainda não haviam planejado o que fazer caso viessem a se aposentar, além de não desejarem se afastar do convívio com colegas e alunos.

Entretanto, em maio de 1991, circulava pelo Congresso o projeto de emenda da Constituição federal de 1988, o Plano de Reconstrução Nacional, contendo modificação na lei de aposentadoria por tempo de serviço, passando-a para aposentadoria por idade aos sessenta e cinco anos, além de acabar com a progressão funcional, em virtude da aposentadoria. Isto provavelmente fez com que os professores se sentissem ameaçados pela possibilidade de perda de direitos em relação à aposentadoria. Estes professores pareciam, em princípio, não se importar em permanecer na Universidade até completar sessenta e

cinco anos ou mais, mas gostariam de ter preservado o direito de opção, de continuar ou sair. Falava-se também na privatização das universidades e no ensino superior pago pelos alunos. Deste modo, propostas contidas ou suspeitas de inclusão no Projeto de Reconstrução Nacional contribuíam para aumentar, consideravelmente, o afluxo de pedidos de aposentadoria, iniciado a partir da implementação da lei do regime jurídico único. Mesmo pessoas que ainda não tinham tempo de serviço para requerer aposentadoria integral começaram a se interessar em solicitar aposentadoria por tempo proporcional de serviço.

Além disto, as verbas destinadas ao ensino, à extensão e à pesquisa tornavam-se, a cada dia, mais escassas ou insuficientes para fazer frente à inflação ou à expansão da Universidade. O poder aquisitivo do salário do professor diminuía também em decorrência do descompasso entre o reajuste deste e a inflação. Segundo Lima Neto (1992) "as verbas disponíveis para a rede federal de ensino superior em 1991 (até maio) representavam apenas 21,9% do volume de verbas destinado em 1987" (p.118)<sup>1</sup>. Por outro lado, a literatura especializada tem afirmado existir alta correlação entre qualidade acadêmica e custos (De Miranda, 1992).

Outras ocorrências em 1991, relacionadas às universidades federais, merecem destaque, pelas possíveis influências nas decisões de aposentadoria:

Em 19/04/91 é publicado no Diário Oficial da União, a anulação pelo Congresso Nacional, de cinco vetos do presidente da república contidos na medida provisória número 286, de quatorze de dezembro de 1990, referentes aos artigos 192, 193 e 250 da lei do

---

<sup>1</sup>A leitura do artigo escrito por este professor, vice-reitor da Universidade Federal de São Carlos, auxilia a compreender a crise financeira das Instituições Federais de Ensino.

regime jurídico único, vindo a beneficiar o funcionário público federal: ficou estabelecido que o servidor que contasse tempo de serviço para aposentadoria com provento integral, poderia aposentar-se com a remuneração do padrão da classe imediatamente superior àquela em que se encontrava; quando ocupante da última classe da carreira, com a remuneração do padrão correspondente, acrescida da diferença entre esse e o padrão da classe imediatamente anterior, ou com provento aumentado de 20%, se contasse trinta e cinco anos de serviço ou se completasse esse tempo no espaço de um ano, e estivesse sujeito ao regime estatutário antes da implementação da nova lei. Além disto, as pessoas que exerceram função de direção, chefia, assessoramento, assistência ou cargo em comissão por período de cinco anos consecutivos, ou dez anos intercalados, poderiam aposentar-se com a gratificação da função ou remuneração do cargo em comissão de maior valor, desde que exercido por um período mínimo de dois anos. Quando o exercício da função ou cargo em comissão de maior valor não correspondesse ao período de dois anos, seria incorporada a gratificação ou remuneração da função ou cargo em comissão imediatamente inferior dentre os exercidos.

A aplicação do artigo 192 da lei 8112/90 só teve execução respaldada nas universidades após 10/05/91, mediante as recomendações do XV COSJUB - Conselho dos Servidores Jurídicos das Instituições Oficiais de Ensino Brasileiras, onde ficou estabelecido que os professores adjuntos não seriam aposentados no "cargo" de professor-titular, mas percebendo a remuneração do mesmo. Deste modo, o interesse de alguns professores em ascender na carreira motivado por melhorias salariais poderia ser rapidamente resolvido com a aposentadoria, resultando, conseqüentemente, no aumento do número de pedidos de afastamento do trabalho.

Em decorrência da lei 8112 publicada em dezembro de

1990 com base na Constituição de 1988, que assegurou estabilidade no emprego somente aos antigos professores estatutários, os professores celetistas passaram a se preocupar em relação à perda do cargo: as vantagens que a lei lhes proporcionou concedida outrora somente aos estatutários poderiam ser perdidas por alguma medida provisória do governo, já que não tinham estabilidade no emprego.

Não obstante todo esse quadro favorável para que se requeresse aposentadoria imediata, muitos professores o fizeram a contragosto. Estes casos parecem os mais sérios, visto que, conforme menciona Kimmel (1980), "aposentados voluntários tem atitudes mais positivas em relação à aposentadoria e maior satisfação com a mesma, em comparação aos que não se aposentam voluntariamente" (p.292). Esta situação poderá refletir sobre a adaptação à aposentadoria, principalmente levando em consideração que muitas das decisões foram tomadas com base em "suposições" e "pressões" do que poderia ocorrer. As contradições das informações diárias que circulavam pela Universidade oriundas dos órgãos superiores, bem como as informações distorcidas divulgadas verbalmente no âmbito da Universidade e que encontrava na desinformação jurídica do professor campo propício para acolhê-la, aliada ao descrédito na coerência de atitudes da classe política, deixava a todos inseguros, incentivando a decisão pela aposentadoria daqueles que já tinham tempo de serviço respaldado em lei para requerê-la.

#### 4.3- FLUXO DE APOSENTADORIA DOS DOCENTES DA UFES:

Para se compreender melhor a significância do número de professores aposentados na UFES no período em que este estudo foi realizado, descreve-se o fluxo de aposentadoria dos docentes desta Instituição:

No 1º semestre de 1991 aposentaram-se 153 professores da Universidade, o que representou 15,1% do seu corpo docente. Em anos anteriores, comparativamente, o número de aposentadorias foi insignificante: de 1960 a 1990 aposentaram-se somente 102 professores da Universidade. Em anexo(1.3) é apresentada tabela contendo a frequência de aposentadorias em décadas anteriores a 1991, caso o leitor se interesse em examiná-la.

Predominantemente, os sujeitos desta pesquisa e mesmo aqueles que os antecederam em aposentadoria, se aposentaram voluntariamente por tempo de serviço e não por idade (aposentadoria compulsória aos setenta anos) ou por invalidez. Entretanto, uma vez que 2/3 (dois terços) das pessoas que saíram não tinham tempo de serviço na UFES para requererem aposentadoria, conclui-se que este tempo foi completado, de acordo com a legislação em vigor, com a averbação de tempo de trabalho fora da Universidade.

O fluxo de aposentadorias de dezembro de 1990 a julho de 1991 variou mediante as medidas governamentais naquele período. O quadro seguinte apresenta o número destas aposentadorias.

## Quadro 2

Aposentados no período de dezembro de 1990 a julho de 1991\*.

Ano	Mês	Número de aposentados
1990	Dezembro	03 (aposentadoria compulsória)
1991	Janeiro	-
	Fevereiro	05
	Março	47
	Abril	10
	Maiο	67
	Junho	13
	Julho	14
	Total	159

\*Fonte de informação: Departamento de Recursos Humanos da UFES.

Excetuando as três aposentadorias ocorridas em dezembro de 1990, que foram de natureza compulsória, as demais, ocorridas no 1º semestre de 1991, foram essencialmente por tempo de serviço.

Pode-se questionar sobre os acontecimentos nos meses de março e de maio que contribuíram para uma maior intensificação de afastamentos naqueles períodos. O retrospecto no tempo indica que em fevereiro e março predominaram na decisão de aposentadoria a influência da implementação da lei do regime jurídico único, ou seja, muitos dos que se aposentaram naquele período desejavam aposentar-se tão logo esta lei fosse implementada. Naquela época, já circulavam notícias de modificações na legislação, o que pode ter influenciado as pessoas nas suas decisões.

Os demais sujeitos parecem ter tomado a decisão de aposentadoria essencialmente devido às ameaças governamentais, visto que estas foram intensificadas no meio do primeiro semestre de 1991, o que coincide com o maior número de pedidos de aposentadoria.

O departamento de Recursos Humanos da Universidade não pôde informar se no período da coleta destes dados houve professores com tempo de serviço para se aposentar e não o fizeram, isto porque muitas pessoas acumulavam tempo de serviço em desempenho de atividades de magistério anterior ao ingresso na Universidade e estes dados estavam fora do controle da Universidade, caso não tivessem sido averbados.

Analisando-se a idade dos professores em exercício no 1º semestre de 1991 (anexo 1.4), constata-se que eram pessoas relativamente jovens: 87,1% situavam-se entre 25 e 49 anos, com predominância da faixa entre 40 e 49 anos (50,4% do grupo); somente 1,6% destas pessoas tinham 60 anos ou idade acima, marco indicado pela literatura especializada como de início da 3ª idade. Comparando tais pessoas com os professores aposentados sujeitos desta pesquisa (anexo 2.3), percebe-se que aqueles em atividade eram mais jovens, visto que a média de idade dos aposentados foi 54 anos e estes apresentaram idade mínima e máxima mais alta.

Estes dados parecem reforçar a suposição da administração da Universidade, no sentido de que, todos, ou predominantemente todos, que tinham tempo de serviço para requerer aposentadoria no 1º semestre de 1991 o fizeram, uma vez que a carreira de professor universitário exige formação superior que retarda o ingresso no mercado de trabalho.

A evasão na UFES no 1º semestre de 1991 não foi exclusiva de docentes, isto é, de 1990 a 1991 houve um decréscimo do corpo técnico-administrativo, desde servente a administrador, ocasionado principalmente por aposentadoria por tempo de serviço. A lei 8112/90 estendeu benefícios também ao corpo técnico-administrativo, no que diz respeito à aposentadoria com proventos integrais e outras vantagens. O

gráfico em anexo(1.5) permite visualizar a evasão do corpo técnico administrativo.

Pode-se concluir que as ocorrências no 1º semestre de 1991 tiveram efeitos mais abrangentes do que a princípio se pôde supor. Entretanto, a aposentadoria dos professores pode ser encarada como de relevância maior, na medida em que o alcance das finalidades do ensino está diretamente relacionado ao desempenho do papel docente.

Deste modo, a Universidade Federal do Espírito Santo viveu um momento atípico em comparação a outras épocas, não obstante todas as crises por que vem atravessando: a evasão maciça do corpo docente que adquiriu tempo de direito para aposentadoria.

## 5- OBJETIVOS DO ESTUDO:

Pretende-se realizar uma análise da experiência de transição à aposentadoria de um grupo de professores universitários, tomando por base o modelo elaborado por Schlossberg (1981) e adaptado a este estudo, com destaque a três aspectos considerados como de interesse para o trabalho: percepção de ganho e perda; satisfação no trabalho; fatores determinantes de aposentadoria.

Em relação à percepção de ganho e/ou perda do evento da aposentadoria, analisar as variáveis: faixa de idade ( > e < a 60 anos); sexo; estado civil (solteiro, descasado, viúvo, casado); titulação acadêmica (pós-graduação stricto senso e lato senso ou graduação); atividade remunerada fora da Universidade; fatores coercitivos e não coercitivos<sup>2</sup> determinantes de aposentadoria; satisfação no trabalho; apoio das pessoas próximas em relação à aposentadoria.

Em relação à satisfação no trabalho, verificar a relação com formação profissional essencialmente voltada para atividade de magistério e relacionada a profissão liberal; verificar a relação com titulação acadêmica (pós-graduação stricto senso e lato senso), e com estado civil.

Em relação a fatores determinantes do evento da aposentadoria, analisar quais fatores (coercitivos e não coercitivos) foram mais determinantes na decisão de aposentadoria destes sujeitos;

---

<sup>2</sup>Fatores coercitivos - possibilidade de a aposentadoria por tempo de serviço ser substituída pela aposentadoria por idade (65 anos); possibilidade de o professor perder a vantagem de se aposentar com o salário da classe acima da que se encontrava ou com gratificação inerente a outros cargos que ocupou; possibilidade do professor vir a perder a estabilidade no emprego.

Fatores não coercitivos - ter completado tempo de serviço exigido em lei para requerer aposentadoria; implementação da lei do regime jurídico único; expectativa de vir a exercer outra ocupação, iniciar outra carreira, ou de vir a trabalhar na própria UFES ou em outra Universidade.

averiguar a relação dos fatores determinantes (coercitivos e não coercitivos) com variáveis de satisfação no trabalho e desempenho em atividade remunerada fora da Universidade.

## 6-MÉTODOS

### 6.1- CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS

Os sujeitos desta pesquisa eram professores da Universidade Federal do Espírito Santo que se aposentaram após a implementação da Lei do Regime Jurídico Único (Lei nº 8112/90), especificamente aqueles que se aposentaram de dezembro de 1990 a julho de 1991, ou que estavam em processo de aposentadoria neste período, isto é, tinham portaria de aposentadoria assinada pelo reitor e encaminhada à Brasília para publicação no Diário Oficial. O número total de aposentados, segundo o Departamento de Recursos Humanos da Universidade foi de 154. Entretanto, aceitaram participar deste estudo 134 professores (80 do sexo feminino e 54 do sexo masculino).

Aqueles que se recusaram a responder o questionário da pesquisa alegaram os seguintes motivos:

- Doença grave (do próprio sujeito): 4 pessoas
- Muita ocupação (doença na família, visita em casa, ou outros motivos): 5 pessoas
- Cansaço (da UFES, de preencher papel): 2 pessoas
- Não gosta de política: 1 pessoa
- Não se sente aposentada: 1 pessoa
- Não apresentaram justificativa: 3 pessoas (às quais o questionário foi enviado pelo correio por terem se mudado de Vitória, ou por serem de difícil acesso)
- Não localizadas (por viagens ou por mudança de endereço): 4 pessoas

O retorno de questionários respondidos foi de 87,01%, o que pode ser considerado muito bom, segundo a literatura especializada (Hopkins, 1980).

Estes professores trabalhavam nos diversos Centros da Universidade: Tecnológico, Biomédico, Pedagógico, Agropecuário, de Artes, de Ciências Jurídicas e Econômicas, de Educação Física e Desportos, de Estudos Gerais.

A tabela apresentada em anexo (2.1) refere-se à percentagem de aposentados do sexo masculino e feminino por Centro de trabalho na Universidade.

Analisando a distribuição dos aposentados de ambos os sexos pelos diversos Centros da Universidade em relação à sua distribuição geral (60,0% de mulheres e 40,0% de homens), constata-se que a maior percentagem de professores aposentados do sexo feminino encontrava-se nos Centros Pedagógico, de Estudos Gerais e de Artes; a maior percentagem masculina, nos Centros Biomédico, Tecnológico e de Educação Física e Desportos. No Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas a distribuição entre sexos é igual à distribuição geral dos sexos.

A comparação entre o número de aposentados de cada Centro e o número de aposentados de cada um em relação ao número total de professores (aposentados e não aposentados) possibilita constatar, mais fidedignamente, o maior ou menor número de aposentadorias ocorridas nos diversos Centros da Universidade. A tabela apresentada (anexo 2.2) permite a visualização destes resultados. Permite também constatar que a maior evasão de docentes ocorreu nos Centros em que a formação profissional possibilita, no mercado de trabalho, oportunidades mais restritas ou essencialmente de magistério (Centros Pedagógico, de Educação Física e Desportos, e de Artes). Inversamente, a menor evasão foi constatada nos Centros em que a formação profissional

predominante abre perspectivas mais amplas no mercado de trabalho (Centros Biomédico, Tecnológico, de Ciências Jurídicas e Econômicas). A evasão no Centro de Estudos Gerais foi classificada em posição intermediária.

O Centro Agropecuário foi eliminado - seus aposentados não participaram deste estudo por algum dos motivos mencionados anteriormente. O pequeno número de aposentados neste Centro elimina a possibilidade de interferência significativa nos resultados da pesquisa.

Os limites mínimos e máximos de idade constatados foram 43 e 70 anos respectivamente. Apenas 3% do grupo havia completado 70 anos, idade esta estabelecida por lei como marco de aposentadoria compulsória. Isto indica que a maioria dos sujeitos se aposentaram por tempo de serviço.

A idade média geral foi 54 anos. Os professores que trabalhavam nos Centros de Educação Física e Desportos, Pedagógico, de Artes, ou aqueles que trabalhavam em mais de um Centro da Universidade, eram mais novos em comparação aos demais professores, isto é, tiveram média de idade abaixo da média geral; aqueles que trabalhavam no Centro Tecnológico, de Ciências Jurídicas e Econômicas, Biomédico e de Estudos Gerais, tiveram média de idade acima da média geral.

A tabela apresentada no anexo (2.3) permite a visualização da idade mínima e máxima dos professores por Centro, a média de idade dos mesmos por cada Centro, além de permitir conhecer o desvio padrão destas médias.

Comparando-se estes resultados com aqueles da tabela que mostra a incidência de aposentadoria por Centro de trabalho (anexo 2.2), constata-se que o maior número de aposentadorias ocorreu nos Centros cujos professores eram mais jovens, e vice-versa, a menor

incidência ocorreu nos Centros cujos professores tinham idade acima da média geral do grupo.

A maioria dos sujeitos não tinham atividade remunerada fora da Universidade (64,1% do grupo). Apresenta-se a relação entre Centro de trabalho na Universidade e atividade remunerada fora, que pode ser permanente, esporádica ou inexistente. Considerando que as características daqueles que tinham atividade esporádica fora da Universidade assemelhavam-se às daqueles que não tinham, os dois grupos foram tratados conjuntamente para fins de análise dos dados, sob a denominação de não ter atividade permanente fora.

Observando-se a tabela (anexo 2.4), constata-se que aqueles que não tinham atividade permanente fora da Universidade trabalhavam, predominantemente, nos Centros Pedagógico, de Educação Física e Desportos, de Artes e de Estudos Gerais. Os professores que tinham outra atividade permanente trabalhavam nos Centros Biomédico, Tecnológico e de Ciências Jurídicas e Econômicas. Deste modo, observa-se um agrupamento natural dos Centros que abrigam profissionais liberais e um outro agrupamento dos Centros que, em geral, abrigam profissionais de carreira essencialmente de magistério. Esta constatação é importante, porque auxilia na análise dos possíveis motivos de maior e de menor fluxo de aposentadoria, pelos diversos Centros da Universidade, como será discutido posteriormente.

A decisão de aposentadoria para muitos destes sujeitos foi circunstancial e repentina, o que determinou a permanência da maioria dos recém-aposentados na Universidade, até o final do semestre letivo ou término dos compromissos assumidos.

Ressalte-se que estas pessoas estavam vivenciando o período de transição ou de adaptação à aposentadoria, na condição de aposentados recentes.

O quadro seguinte permite visualizar as características constatadas nos sujeitos de maior predominância e as tabelas apresentadas em anexo (2.5) possibilitam comparar estas características com outras de menor incidência, se o leitor assim o desejar.

### Quadro 3

#### Características predominantes dos professores aposentados

Características	% de pessoas
- Idade: abaixo de 60 anos	80,6
- Estado civil: casados	69,0
- Categoria funcional: Professor Adjunto	85,0
- Regime de trabalho: 40 horas c/ D.E.	86,6
- Título Acadêmico: pós-graduação stricto senso	40,2
- Tempo de aposentadoria: de 1 a 4 meses	63,4
- Exerceram atividade na UFES após aposentadoria	53,7
- Docência como atividade predominante	38,1
- Não têm atividade remunerada fora da Universidade	64,1
- Não têm intenção de reingresso na Universidade	83,6

## 6.2- PROCEDIMENTOS PARA COLETA DOS DADOS:

O questionário foi o instrumento utilizado. Composto de perguntas abertas, fechadas e mistas, ele procurou identificar em que medida os professores estariam se aposentando sob coação, se estavam satisfeitos no trabalho, como estava sendo a sua experiência recente de aposentadoria, quais suas expectativas e percepções de ganhos e perdas decorrentes da aposentadoria, além de sua opinião acerca da percepção de pessoas que lhe eram próximas em relação à sua aposentadoria. Junto ao questionário encaminhou-se carta da pesquisadora aos sujeitos da pesquisa esclarecendo os propósitos da mesma e solicitando colaboração (anexo 6).

O questionário foi testado previamente em dois grupos: com alunos inscritos no curso de doutorado em Psicologia da Educação na UNICAMP e com professores da Universidade Federal do Espírito Santo, neste grupo incluindo pessoas não aposentadas e aposentadas antes da lei do Regime Jurídico Único. Ao todo participaram da testagem vinte pessoas (10 de cada grupo), objetivando-se efetuar as correções necessárias para que o instrumento se tornasse o mais adequado possível à aplicação propriamente dita.

Precederam a aplicação do instrumento, os seguintes procedimentos:

Inicialmente o Departamento de Pessoal da Universidade forneceu a relação e o telefone dos professores aposentados. Alguns deles continuavam trabalhando na Universidade para concluir as atividades previstas naquele semestre, embora a greve de professores iniciada naquele período tivesse sustado várias delas.

Considerando o tempo que o deslocamento para a aplicação do instrumento exigiria, foi solicitada a ajuda de dezoito

alunas e ex-alunas do curso de Pedagogia da Universidade.

Foi solicitado à Sub-Reitoria de Extensão a relação dos alunos que estavam ou que estiveram inscritos, nos últimos dois anos, em projetos de extensão. Em contato com os mesmos, constituiu-se um grupo de acordo com as disponibilidades de tempo e de interesse.

Nas duas reuniões de treinamento que antecederam a aplicação dos questionários, procurou-se facilitar a integração do próprio grupo, discutir os procedimentos de aplicação, esclarecer as dúvidas apresentadas e preencher uma ficha de identificação de cada aplicadora.

Cada aluna responsabilizou-se pela aplicação do instrumento a dez sujeitos. Para facilitar o acesso aos professores aposentados, fez-se mapeamento dos bairros onde os mesmos residiam, distribuindo-se as aplicadoras de acordo com a proximidade de seus próprios bairros residenciais em relação ao dos professores. Cada uma recebeu uma pasta, contendo os seguintes materiais:

- Declaração da Orientadora da Tese, atestando a realização do trabalho.
- Ficha de identificação da aplicadora.
- Recomendações para aplicação do instrumento.
- Questionários a serem aplicados - colocados em envelope rubricado pela pesquisadora.
- Ficha de controle das aplicações.
- Ficha de avaliação da aplicação do instrumento.
- Lista com o nome e telefone de todas as aplicadoras, para eventuais trocas entre as mesmas por incompatibilidade de horário entre aplicadora e sujeito da pesquisa.
- Mapa da cidade.

- Material para anotações (caderneta e caneta esferográfica), e um bastão de cola para lacrar o envelope contendo o questionário respondido, porventura entregue aberto.
- Envelope com pagamento simbólico (dinheiro de passagem).

Além destes materiais entregues às alunas, elaborou-se uma ficha para controle pessoal da aplicação do instrumento.

Antes do início da aplicação do instrumento, foi feito contato telefônico com os sujeitos pesquisados (à exceção de oito pessoas, que dificilmente se encontravam em casa ou que viajavam), com a finalidade de lhes explicar o propósito da pesquisa, pedir suas colaborações e facilitar o trabalho das auxiliares na tarefa de aplicação do instrumento. Os telefonemas constituíram-se numa oportunidade para obter informação direta dos sujeitos, a respeito de suas experiências de aposentadoria. Esta fase durou aproximadamente uma semana.

Após os diálogos telefônicos mantidos, iniciou-se a aplicação do instrumento, tendo-se estabelecido, a priori, o prazo de duas semanas para esta etapa. Neste período, cada aluna deveria: combinar com os informantes o horário e local da aplicação (residência do professor ou local de trabalho); entregar-lhe o instrumento e esclarecer as dúvidas porventura existentes; aguardar o preenchimento do questionário, ou retornar em outro dia para a devolução do mesmo. Na maioria dos casos o procedimento seguiu o ritmo pré-estabelecido. Entretanto, em virtude de muitos professores estarem em viagem, aproveitando as férias de familiares, ou a própria aposentadoria, a coleta dos dados levou aproximadamente dois meses.

Uma minoria havia se mudado para municípios circunvizinhos a Vitória ou para fora do Estado e, para estas pessoas, o questio-

nário foi enviado pelo correio. Mesmo nestes casos, o retorno do questionário respondido foi proporcional àqueles em que o instrumento foi entregue pessoalmente.

Ao término do trabalho de campo, foi realizada reunião de avaliação com todas as alunas que participaram desta etapa. Nesta ocasião, além da devolução das fichas de controle de aplicação dos instrumentos e as de avaliação, foi realizada avaliação oral das atividades desenvolvidas, constituindo-se esta experiência uma oportunidade de aprendizado. Posteriormente, cada aplicadora recebeu uma declaração de participação na pesquisa.

### 6.3- MODELO PARA ANÁLISE DE ADAPTAÇÃO À TRANSIÇÃO:

As informações coletadas terão, como parâmetro teórico da análise, o modelo de análise de adaptação humana à transição, elaborado por Schlossberg (1981), adaptado para se adequar às condições da realidade observada neste estudo. Conforme mencionado pela autora, seu trabalho representa um quadro de referência no qual transições de todas as espécies podem ser analisadas e possíveis intervenções formuladas.

Schlossberg afirma que o modelo constitui-se numa tentativa de exploração, sujeito à revisão, na medida em que novos dados emergem. Esta posição abre possibilidades de adaptação do modelo, como foi feito, para atender aos propósitos desta pesquisa, em decorrência de vários fatores que são mencionados em nota de rodapé no modelo adaptado e apresentado posteriormente.

Ao descrever a adaptação à aposentadoria como evento de transição, apresentou-se o modelo elaborado por Schlossberg. Nesta parte trata-se somente da adaptação feita para atender aos propósitos deste estudo.

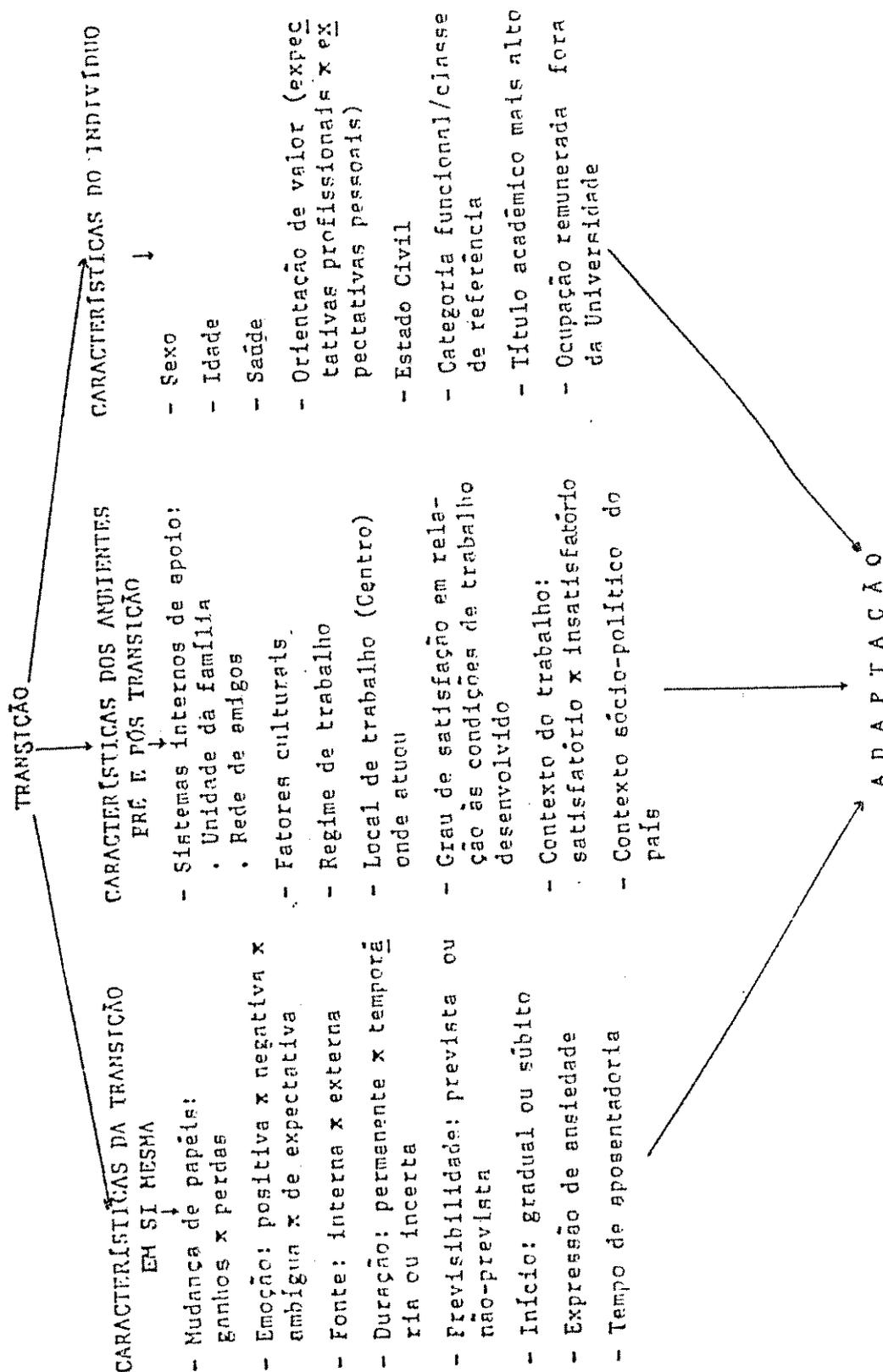
Na adaptação do modelo, algumas variáveis permanecem como no original, enquanto que outras foram eliminadas, ou mantidas por inferência, ou redimensionadas, ou ainda acrescentadas.

Apresenta-se, a seguir, o modelo já adaptado, com explicações referentes às alterações feitas, seguido do modelo final utilizado neste estudo. Para controle e/ou facilidade de análise dos dados, foi elaborado também rol das variáveis observadas ou incluídas no modelo adaptado de Schlossberg e suas relações com as perguntas do questionário aplicado (anexo 5).

A APOSENTADORIA COMO EVENTO DE TRANSIÇÃO: ADAPTAÇÃO DO MODELO DE SCHLOSSBERG, COM EXPLICAÇÕES DAS ALTERAÇÕES FEITAS

	TRANSIÇÃO	CARACTERÍSTICAS DOS AMBIENTES DE PRÉ E PÓS TRANSIÇÃO	CARACTERÍSTICAS DO INDIVÍDUO
1) Variáveis eliminadas (modelo original)			
2) Variáveis permanentes e de análise direta		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suportes institucionais:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Ins - Competência psicossocial</li> <li>tituições religiosas, grupos</li> <li>políticos, outros grupos de</li> <li>suporte da comunidade</li> </ul> </li> <li>- Ambiente físico</li> <li>- Mudança de papéis:               <ul style="list-style-type: none"> <li>grupos x</li> <li>Sistemas internos de apoio:</li> <li>Unidade da família</li> <li>Rede de amigos</li> </ul> </li> <li>- Emoção: positiva x negativa</li> <li>- Fonte: interna x externa</li> <li>- Duração: permanente x temporária x incerta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competência psicossocial</li> <li>- Raca/Etnia</li> <li>- Nível socio-econômico</li> <li>- Experiência anterior com uma transição parecida</li> <li>- Sexo</li> <li>- Idade</li> <li>- Orientação de valor (expectativas profissionais x expectativas pessoais)</li> <li>- Saúde</li> </ul>
3) Variáveis mencionadas e de análise por inferência		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Previsibilidade: prevista ou não-prevista</li> <li>- Início: gradual ou súbito</li> </ul>	
4) Variável redimensionada		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grau de ansiedade ou stress (para expressão de ansiedade (referência explícita a sentimento de preocupação ou ansiedade para com a aposentadoria)</li> </ul>	
5) Variáveis acrescentadas:			
5.1 Variáveis manúscritas e de análise direta (Grupo 2)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emoção: ambigüidade x expectativa</li> <li>- Tempo de aposentadoria</li> </ul>	
5.2 Não verbalizadas variáveis			
5.2.1 De análise direta		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realme de trabalho</li> <li>- Local de trabalho (Centro)</li> <li>- Grau de satisfação em relação às condições de trabalho desenvolvido</li> <li>- Contexto do trabalho: país, fatorio x insatisfatório</li> <li>- Contexto sócio-político do país</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estado Civil</li> <li>- Categoria funcional/cinse de referencia</li> <li>- Título acadêmico mais alto</li> <li>- Ocupação remunerada fora da Universidade</li> </ul>
5.2.2 De análise por inferência			

OBS.: Esta adaptação resulta: de diferenças culturais, da uniformidade de certas características dos sujeitos, do tipo de informações fornecidas, do momento específico em que os dados foram coletados e da disponibilidade, ou não, de instrumento de medida adequado.



OBS.: Esta adaptação resulta: de diferenças culturais, da uniformidade de certas características dos sujeitos, do tipo de informações fornecidas, do momento específico em que os dados foram coletados e da disponibilidade, ou não, de instrumento de medida adequado.

## 6.4- PROCEDIMENTOS OUTROS PARA ANÁLISE DOS DADOS:

A lógica de análise das informações coletadas, em princípio, obedeceu à natureza das perguntas e respostas do questionário, ou seja:

- A) Perguntas de respostas fechadas ou perguntas de opções de respostas previamente estabelecidas.
- B) Perguntas de respostas semi-abertas ou perguntas de opções de respostas limitadas por características pessoais ou institucionais.
- C) Perguntas de respostas abertas ou de livre escolha pessoal.
- D) Conteúdos de natureza espontânea, apresentados no decorrer das respostas do questionário.

As perguntas de respostas cujas características foram mencionadas em "A", são as seguintes: na 1.ª parte do questionário: questões 10, 11 e 12; na 2.ª e 3.ª partes: aquelas de respostas pré-formuladas; na 4.ª parte: pergunta 5.

No grupo "B" encontram-se aquelas relacionadas às perguntas da 1.ª parte do questionário, excetuadas as classificadas anteriormente no grupo de perguntas fechadas.

No grupo "C" encontram-se basicamente as perguntas da 4.ª parte do questionário, excetuando a pergunta 5. Encontra-se ainda uma pergunta da 2.ª parte ("Outros motivos" que podem ter influenciado os professores das universidades a solicitarem aposentadoria) e uma pergunta da 3.ª parte ("razões" de satisfação / insatisfação em relação ao trabalho desenvolvido).

Os conteúdos de natureza espontânea giraram em torno de aspectos relacionados à saúde física e psicológica.

A categorização do conteúdo das perguntas de respostas pré-estabelecidas ou fechadas seguiu a forma das opções apresentadas no questionário. Em alguns casos, houve acréscimo de respostas, de acordo com informações espontâneas dos próprios sujeitos.

Os conteúdos das respostas de opções pré-estabelecidas referentes à 2.ª parte do questionário (fatores que podem ter influenciado os professores das Universidades Federais a solicitarem aposentadoria) foram elaborados de acordo com uma classificação pré-determinada, objetivando a análise posterior dos resultados englobando:

1. fatores de pré-requisito; 2. fatores coercitivos; 3. fatores não coercitivos; 4. fator de natureza compulsória.

Os fatores de pré-requisito são relacionados à legislação em vigor, no que diz respeito ao direito de aposentadoria por tempo de serviço e às garantias e vantagens salariais decorrentes da implementação da Lei do Regime Jurídico Único.

Os fatores coercitivos, como mencionado na descrição dos objetivos deste estudo, são relacionados às propostas governamentais de extinção legal dos aspectos mencionados no parágrafo anterior, além da possível perda do direito à estabilidade no emprego.

Os fatores não coercitivos não se relacionam diretamente com as propostas de mudança na legislação. Estes fatores incluem: expectativa do aposentado de vir a exercer outra ocupação, iniciar outra carreira; expectativa de continuar trabalhando na UFES ou em outra Universidade, após a aposentadoria. Este grupo inclui também quatro outras categorias, oriundas das respostas espontâneas, de natureza: pessoal, institucional, macroestrutural, institucional/macroestrutural.

O fator de natureza compulsória refere-se à obrigatoriedade, expressa em lei, relacionada ao afastamento do exercício do

cargo quando o funcionário completa a idade de 70 anos.

A classificação ou categorização das respostas qualificadas neste trabalho como semi-abertas obedeceu a lógica das características pessoais e/ou institucionais, como pode ser observado nas variáveis das tabelas de características dos sujeitos (anexo 2.5).

Em relação às perguntas que propiciaram respostas abertas ou de livre opção e, em relação aos conteúdos de natureza espontânea, inicialmente foram feitas transcrições das respostas. Em seguida, os dados foram organizados em categorias e sub-categorias, por semelhanças de seus conteúdos, de acordo com a literatura especializada (Bardin, 1979). Para o estabelecimento de categorias e sub-categorias, trabalhou-se com um colaborador treinado na técnica de análise de conteúdo e informado a respeito das questões empíricas e teóricas envolvidas no trabalho.

As categorias geradas, que em alguns dados incluem sub-categorias, serão apresentadas a seguir, juntamente com as perguntas do questionário das quais provieram.

## QUADRO 4

Categorias e sub-categorias geradas das respostas às perguntas do questionário aplicado:

Parte do questionário	Pergunta	Categorias	Sub-categorias
2.*	"Outros motivos" que podem ter influenciado a requerer aposentadoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De natureza pessoal</li> <li>- De natureza institucional- (Universidade)</li> <li>- De natureza macroestrutural (conjuntura do país)</li> <li>- De natureza macroestrutural/institucional</li> </ul>	
3.*	Razões de "Satisfação/Insatisfação" no trabalho	- "Satisfação no trabalho	Aspectos de natureza contextual Aspectos de natureza intrínseca à profissão
		- "Insatisfação" no trabalho	Aspectos de natureza contextual
		- "Insatisfação/Satisfação"	(Como as sub-categorias anteriores de Satisfação e Insatisfação)
4.*	1. Experiência pessoal de aposentadoria	<u>Grupo 1</u> : não se sente aposentado, aposentadoria recente.	1.1. Não manifestou-se sobre a experiência de aposentadoria (continua trabalhando ou ocupando o tempo, além da recente aposentadoria) 1.2. Expressou dificuldade em opinar sobre a experiência de aposentadoria, mas apesar disto manifestou-se expressando sentimentos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De satisfação ou "vislumbramento" positivo;</li> <li>- De insatisfação/saudosismo</li> <li>- De expectativa e/ou ansiedade;</li> <li>- De ambigüidade (satisfação /insatisfação)</li> </ul>
		<u>Grupo 2</u> : admite a aposentadoria, ou manifestou-se sobre a mesma sem restrições, expressando sentimentos	Sentimentos expressos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De satisfação ou "vislumbramento" positivo</li> <li>- De insatisfação/saudosismo</li> <li>- De expectativa e/ou indefinição e/ou ansiedade em relação ao futuro</li> <li>- De ambigüidade (satisfação e insatisfação simultaneamente)</li> </ul>

As demais categorias e sub-categorias apresentadas, relacionadas às respostas das perguntas 2, 3, e 4 da 4.ª parte do questionário, foram organizadas tendo por base a escala de valores elaborada por Thurnher (1975), conforme apresentado por Schlossberg (1981). Estas categorias ou sub-categorias de valor são idênticas para as três questões mencionadas anteriormente, visto que os conteúdos subjacentes às mesmas se repetem nas várias questões. Além disto, as respostas de uma mesma pergunta apresentam conteúdos diferentes relacionados a diferentes valores. Deste modo, tais subcategorias não são excludentes, complementando-se entre si.

Para adequar o conteúdo das respostas à escala de Thurnher foi necessário que se fizesse uma adaptação, embora os conteúdos das respostas das perguntas mencionadas estivessem próximos da definição da escala de valor elaborada por este autor, como apresentado a seguir:

## CONCEITUAÇÃO DE ESCALA DE VALORES

VALORES SEGUNDO THURNER:	CONCEITUAÇÃO UTILIZADA
<p>1) <u>Valor Instrumental-Material:</u> Econômico ou ocupacional, produtividade ou realização, status social, rotina diária de casa.</p>	<p>1) <u>Valor Instrumental-Material:</u> Significa continuidade de papel profissional relacionado a status, a produtividade e à utilidade do fazer (trabalho), podendo ou não gerar remuneração, resultando disto dois grupos: 1.1. Busca de complementação financeira e/ou reconhecimento pela produtividade ou papel profissional desempenhado; 1.2. Continuidade de papéis independentes de remuneração financeira ou atribuindo-lhe importância secundária.</p>
<p>2) <u>Expressão Interpessoal:</u> (Intimidade, amizade, sociabilidade)</p>	<p>2) <u>Valor de Expressão Interpessoal:</u> Diz respeito às relações interpessoais. Pode significar oportunidade de maior convívio com a família e/ou amigos, podendo esse convívio ser: 2.1. de natureza afetivo/social (maior presença nos acontecimentos do dia-a-dia); 2.2. de natureza afetivo/utilitária (contribuição na solução de problemas e/ou no desempenho de tarefas). Pode significar também ganho decorrente de afastamento de ambiente desfavorável em termos interpessoais.</p>
<p>3) <u>Religioso-Filosófico:</u> Interesse com o significado da existência e aderência a um código de ética.</p>	<p>3) <u>Valor Religioso-Filosófico:</u> Relacionado a aspecto de ordem moral ou de natureza reflexivo existencial. Pode significar: reflexões de vida de cunho religioso e/ou filosófico existencial; aspiração de ordem moral; divulgação de idéias de cunho filosófico-religioso; viver ou ter vivido em coerência com valores de natureza ético/moral e/ou pensar/repensar a sociedade de acordo com esses valores.</p>

VALORES SEGUNDO THURNER:	CONCEITUAÇÃO UTILIZADA
<p>4) <u>Serviço Social:</u> Ajuda a outros, serviço na comunidade.</p>	<p>4) <u>Valor de Serviço Social (Assistencial):</u> Significa trabalho assistencial em prol da comunidade ou de pessoas carentes; colocar o conhecimento e a experiência a serviço do bem comum.</p>
<p>5) <u>Facilidade e Contentamento:</u> Conforto simples, segurança, descanso.</p>	<p>5) <u>Valor de Facilidade e Contentamento:</u> Significa conforto, descanso, tranquilidade, segurança financeira. Viver com mais liberdade, com mais tempo e disponibilidade para si; ter uma vida menos cansativa, menos estressante, e/ou com segurança financeira. Poder resguardar o direito de opção ou de fazer escolhas de agrado pessoal independente da utilidade econômica do fazer.</p>
<p>6) <u>Hedonismo:</u> Prazer sensual, gozar a vida o mais que puder.</p>	<p>6) <u>Valor de Hedonismo:</u> Significa busca de satisfação sem fins lucrativos, ou pro dutivos, ou utilitários. A satisfação está ligada à atividade (ao manter-se ativo). O envolvimento em atividade prazerosa, sem fins lucrativos, não "produtiva", é permitido sem limite de tempo, porque o ciclo de trabalho foi encerrado. É o fazer pelo prazer de fazer. A pessoa sente-se livre para desfrutar do lazer - sente que pode e merece.</p>
<p>7) <u>Crescimento Pessoal:</u> Auto-realização.</p>	<p>7) <u>Valor de Crescimento Pessoal/Auto-realização/Bem-estar Psi cológico:</u> Significa preocupação e/ou interesse de continuidade relacionada a crescimento interior e bem-estar psicológico - Ser continuamente mais e melhor do ponto de vista intelectual, psicológico/emocional. Busca de significado pessoal, de auto-eficácia e de controle pessoal (relacionado a saber que é capaz de lidar com os eventos).</p>

Aplicando-se a classificação da escala anterior, obtêm-se categorias e/ou sub-categorias conforme apresentado nas classificações seguintes:

QUADRO 4 (continuação)

Parte do questionário	Pergunta	Categorias	Sub-categorias
4.*	2. Como o aposentado julga que as pessoas que lhe são próximas vêm a sua aposentadoria	2.1. Expressaram sentimento de apoio/satisfação	2.1.1. Escala de valores
		2.2. Expressaram sentimento de não apoio (surpresa, e/ou preocupação, e/ou rejeição, e/ou preconceito)	2.2.1. Escala de valores
		2.3. Expressaram somente sentimentos ou não expressaram claramente um valor	2.3.1. Sentimentos: - De apoio (satisfação/prêmio/conquista/respeito pelo trabalho desenvolvido/inveja/alívio) - Indiferença/naturalidade (a aposentadoria é vista como fator normal, natural, de rotina) - Dúvida (dificuldade de entender se o sujeito está ou não aposentado/continua trabalhando) - Surpresa/perplexidade (custa acreditar que o sujeito se aposentou) - Expectativa (curiosidade acerca dos "resultados" da aposentadoria) - Negação/rejeição/revolta (acham a aposentadoria um absurdo, mas não especificam o porquê).
	3. Expectativas do aposentado em relação à sua vida após a aposentadoria	3.1. Escala de Valores	
	4. Experiência pessoal de aposentadoria em termos de Ganhos e Perdas	4.1. Ganhos	4.1.1. Escala de Valores
		4.2. Perdas	4.2.1. Escala de Valores

As categorias e sub-categorias seguintes derivam-se de conteúdos de natureza espontânea, referentes à saúde:

Conteúdos espontâneos	Categorias	Sub-categorias	Desdobramento de sub-categorias
Referências à saúde	1. Referências à saúde física	1.1. Referências positivas	1.1.1. Aposentar-se com saúde, conseqüentemente poder "curtir" a vida ou poder continuar trabalhando 1.1.2. Aumentar as condições favoráveis de saúde com a aposentadoria
		1.2. Referências negativas	1.2.1. Aposentar-se por falta de saúde (para tratar-se ou por impossibilidade de trabalho) 1.2.2. Diminuir as condições favoráveis de saúde e de existência com a aposentadoria (estado psicológico refletindo no físico)
		1.3. Não referência	-
	2. Referências à saúde mental	2.1. Expressão de ansiedade e/ou insegurança	Motivos de ansiedade: 2.1.1. Eliminação de projetos ou das funções inerentes ao magistério 2.1.2. Inexistência de um plano a desenvolver ou falta de alternativa profissional 2.1.3. Insegurança em relação ao futuro
		2.2. Expressão de tristeza, depressão, frustração	Ocorrências constatadas: 2.2.1. O sujeito manifestou tristeza/depressão/frustração em decorrência da aposentadoria 2.2.2. O sujeito não fez referência à tristeza, depressão, frustração em decorrência da aposentadoria
		2.3. Expressão de coação, na decisão de aposentadoria	Referências à coação e sentimentos subsequentes: 2.3.1. Expressão de coação e sentimento de insatisfação/sofrimento com a aposentadoria 2.3.2. Expressão de coação, sem deixar claro se houve ou não insatisfação ou sofrimento com a aposentadoria 2.3.3. Expressão de coação e de satisfação com a decisão de aposentadoria 2.3.4. Não fez referência a coação na decisão de aposentadoria

Sucedeu ao agrupamento dos conteúdos brutos em categorias e sub-categorias, a sua codificação nos questionários mediante as categorias e sub-categorias geradas. Finalizada esta etapa, as informações codificadas nos questionários foram passadas para a planilha, objetivando cálculo estatístico em computador.

Antes da efetivação dos cálculos estatísticos, as respostas codificadas em categorias e sub-categorias foram submetidas à apreciação de um profissional da área de Psicologia, que aprovou o procedimento utilizado.

O passo seguinte foi o tratamento estatístico dos dados. Primeiramente fez-se a distribuição de freqüência e percentagem de todas as respostas. Esta constatação inicial permitiu o direcionamento da próxima etapa para aqueles aspectos de maior relevância, elaborando-se tabelas de incidência (distribuições condicionais). Estas tabelas foram examinadas inicialmente pelo teste Chi-quadrado de Pearson a nível de significância 0,10 para hipótese de independência entre as variáveis envolvidas na tabela.

Por tratar-se de um estudo que não teve caráter experimental, que incluiu a quase totalidade dos professores aposentados da Universidade Federal do Espírito Santo, e ainda considerando que as perguntas do questionário aplicado predominantemente possibilitaram respostas espontâneas de conteúdos diversificados, preferiu-se adotar um nível de significância menos restrito, que possibilitasse uma descrição mais ampla dos resultados obtidos.

Para o cálculo dos fatores determinantes de aposentadoria, por ordem de prioridade, fêz-se percentagem cumulativa, adotando-se o seguinte procedimento: considerou-se como mais determinante ou importante o fator que obteve a maior percentagem de respostas como primeira opção; a segunda opção foi aquele fator que obteve a percentagem maior de escolha resultante da soma da percentagem da segunda com a primeira opção; o terceiro fator mais determinante foi o que obteve a percentagem maior

decorrente da soma da percentagem da terceira opção com as percentagens das opções anteriores (1.ª e 2.ª), e assim sucessivamente. Adotou-se este critério por considerar muito significativas as primeiras opções, isto é, aquelas que antecedem a cada escolha em ordem de prioridade.

A análise do conteúdo das diversas categorias e subcategorias permitiu conhecer as especificidades subjacentes dos aspectos gerais, fornecendo uma visão menos diluída do todo. O tratamento estatístico possibilitou reconhecer e descrever as relações existentes entre as variáveis.

Cabe esclarecer que os resultados deste estudo não são generalizáveis a outras Universidades, visto que trabalhou-se com sujeitos integrantes de um único contexto, mesmo sabendo-se que a evasão de professores universitários neste período foi grande em todas as Universidades Federais brasileiras.

## 7- RESULTADOS E DISCUSSÃO:

Os resultados deste estudo relacionados aos objetivos propostos decorrem da análise de conteúdo e/ou do tratamento estatístico das relações entre variáveis observadas.

Primeiramente apresentar-se-á os resultados da análise de conteúdo complementados por estatística descritiva (percentagens), visto que eles ajudam a compreender os resultados seguintes, obtidos via tratamento estatístico e que se referem as relações entre variáveis.

A análise das características relacionadas a adaptação à aposentadoria como evento de transição basear-se-á nos resultados gerais obtidos através da análise de conteúdo e através do tratamento estatístico.

### 7.1- RESULTADOS DA ANÁLISE DE CONTEÚDO, COMPLEMENTADA POR ESTATÍSTICA DESCRITIVA:

Nesta parte serão apresentados os resultados decorrentes das categorias e sub-categorias geradas pela análise de conteúdo das respostas abertas ou de livre escolha. Auxiliam esta apresentação cálculos estatísticos de natureza descritiva (percentagens), que se encontram em anexo, e que permitem identificar aqueles conteúdos de maior e de menor evidência.

A pergunta correspondente à 2ª e 3ª parte do questionário aplicado, referentes aos fatores determinantes de aposentadoria e à satisfação no trabalho, por permitirem, ao mesmo tempo, respostas abertas e fechadas, serão analisadas concomitantemente.

Nesta parte, somente as respostas referentes aos fatores determinantes nas decisões de aposentadoria serão apresentadas, separadamente, por faixa de idade (anexo 3.1- tabelas 1 e 2). Os sujeitos de diferentes faixas etárias expressaram os mesmos conteúdos subjacentes a valores relacionados a ganhos e perdas e, por isto, serão apresentados indistintamente. Entretanto, ao discutir posteriormente os resultados estatísticos que tratam das relações entre variáveis, levar-se-á em consideração faixas de idade, no que se refere às ênfases atribuídas aos valores expressos relacionados a ganhos e perdas.

Veja-se os resultados obtidos:

A lei do regime único foi mais determinante para a decisão de aposentadoria do que o fator "tempo de serviço". Excluindo estes fatores de pré-requisito<sup>3</sup>, os mais determinantes na decisão de aposentadoria foram os de natureza coercitiva, quais sejam: o aproveitamento da vantagem existente, que poderia não se manter com o passar do tempo, a saber, o professor se aposentar com o salário da classe acima da sua ou com gratificação referente a outros cargos que ocupou; possibilidade da aposentadoria por tempo de serviço ser substituída pela aposentadoria por idade (65 anos). Para os sujeitos de idade abaixo de 60 anos, os dois fatores tiveram o mesmo peso ou classificação, mas para aqueles de idade igual ou acima de 60 anos, a possibilidade de perder gratificação adicional foi mais determinante na decisão de aposentadoria.

Para muitos sujeitos o ponto crucial na tomada de decisão de aposentadoria foi a ameaça de perder a opção de aposentar-se mais cedo ou quando julgasse conveniente fazê-lo, embora, em princípio, estas pessoas não se importassem em permanecer no trabalho por mais

---

<sup>3</sup>Na parte de Metodologia(6.4), encontra-se explicação dos fatores denominados de pré-requisito, coercitivos, não-coercitivos e compulsório.

tempo. Assim a possível perda de opção foi fator desencadeante de aposentadoria.

Observando as tabelas em anexo (3.1) verifica-se que o fator "perda de estabilidade no emprego", outro classificado a priori como de natureza coercitiva, obteve a menor classificação dentre os fatores coercitivos. Para os sujeitos de idade abaixo de 60 anos, este fator foi menos determinante em comparação ao fator não-coercitivo "oportunidade de exercer outra ocupação, iniciar outra carreira". Como muitos sujeitos manifestaram insatisfação em relação a salários baixos, não surpreende que aqueles de idade menor apontassem a oportunidade de exercer outra atividade, ou iniciar outra carreira, como fator mais determinante em suas decisões de aposentadoria em comparação ao fator "perda de estabilidade no emprego".

Comparando-se os fatores de natureza não coercitiva e de opção de resposta pré-estabelecida (possibilidade de opção de uma 2ª carreira e possibilidade de retorno à Universidade) com o fator de natureza compulsória (aposentadoria obrigatória aos 70 anos) constatou-se que os fatores de natureza não coercitiva foram mais determinantes do que o fator de natureza compulsória. Este resultado é bem peculiar deste grupo de aposentados, a idade não foi o fator mais determinante de suas aposentadorias, classificando-se, inclusive, como um dos fatores menos determinantes.

Dentre os fatores não-coercitivos e de opções de respostas pré-estabelecidas, ambos os grupos de faixas etárias ( $\geq$  e  $<$  a 60 anos) mencionaram a possibilidade de exercer outra ocupação, ou de iniciar outra carreira após a aposentadoria, como fator mais determinante em comparação à possibilidade de retornar à Universidade. Através da análise de conteúdo das respostas, identificou-se que os professores do Centro de Educação Física e Desportos eram os que mais esperavam vir

a exercer outra ocupação e/ou iniciar outra carreira. Os professores de Centro Pedagógico tinham maior expectativa de continuidade de magistério em nível superior, possivelmente devido à satisfação no exercício da profissão e à restrição profissional para o desempenho de outras atividades. Este grupo de professores foi o que mais mencionou medo de perda de estabilidade no emprego como fator determinante de aposentadoria.

Observando os fatores não-coercitivos e de opções de respostas não pré-estabelecidas no grupo de idade abaixo de 60 anos, o fator mais determinante foi o de natureza macroestrutural ou externa, enquanto que o menos determinante, o institucional; os fatores de natureza pessoal e de natureza institucional/macroestrutural tiveram classificação intermediária. Para as pessoas de idade acima de 60 anos, os fatores pessoais e institucionais foram mais determinantes em comparação aos macroestruturais e institucional/macroestrutural.

Os conteúdos subjacentes às categorias dos fatores de natureza institucional, macroestrutural e institucional/macroestrutural serão apresentados posteriormente, ao descrever os motivos de satisfação/insatisfação no trabalho.

Os motivos pessoais mencionados referem-se principalmente à necessidade de dispor de mais tempo para si e para a família. Alguns alegam ainda motivos de saúde (na família ou próprio), e uma pessoa mencionou expectativa de mudança para cidade de maior porte, com possibilidade de vida cultural e pessoal mais rica, como fator determinante de sua aposentadoria.

Motivos pessoais foram as respostas menos assinaladas pelo grupo como determinantes de aposentadoria. Possivelmente o baixo número destas respostas ocorreu por ser um grupo de pessoas relativamente jovens, menos sujeitas a problemas de saúde, considerado um dos

motivos pessoais mais determinantes de aposentadoria.

A seguir apresenta-se os resultados concernentes à satisfação/insatisfação no trabalho desenvolvido na Universidade.

A tabela (anexo 3.2) possibilita a visualização das percentagens de satisfação, de insatisfação e de indiferença em relação ao trabalho desenvolvido, indistintamente da idade dos sujeitos. Observando a tabela, percebe-se que a maioria das pessoas (61,2% do grupo) estavam satisfeitas ou muito satisfeitas com o trabalho que vinham desenvolvendo.

As justificativas de satisfação ou insatisfação apresentadas pelos professores foram classificadas, através da análise de conteúdo, em categorias e sub-categorias, conforme mencionado na Metodologia (6.4). A tabela em anexo (3.3) apresenta a percentagem de respostas das categorias e sub-categorias.

Observa-se nesta tabela que os aspectos positivos ou de satisfação são predominantemente de natureza intrínseca ao exercício da profissão e os aspectos negativos ou de insatisfação, predominantemente de natureza contextual.

A satisfação no trabalho, decorrente de aspectos intrínsecos à profissão, significa basicamente gosto ou vocação pela profissão e por aspectos decorrentes do exercício profissional, tais como: convívio com pessoas (colegas, funcionários e principalmente com os alunos); oportunidade de atualização permanente e de crescimento interior; oportunidade de contribuir na formação de novas gerações; relativa autonomia de trabalho. A satisfação de origem contextual institucional se limitou, basicamente, aos bons relacionamentos existentes no ambiente de trabalho, quer em relação aos colegas, aos funcionários e, principalmente, em relação aos alunos. Significou

ambiente cordial, amigo, responsável.

Entretanto, o número daqueles que mencionaram satisfação em trabalhar na Instituição decorrente de relacionamento interpessoal é menor em comparação ao daqueles que mencionaram este aspecto como motivo de insatisfação, como será descrito posteriormente.

Em relação à satisfação decorrente de aspecto macroestrutural, foi pequeno e disperso o número de respostas: um sujeito declarou estar hoje satisfeito com o trabalho desenvolvido, porque este lhe assegurou garantia de sobrevivência. Outra pessoa atribuiu satisfação no trabalho decorrente das condições físicas e materiais existentes na Universidade, aspecto este que tanto pode estar relacionado à administração federal, quanto à administração institucional.

Veja-se a seguir os conteúdos subjacentes à insatisfação, os quais são basicamente de natureza contextual. Estes comentários serão feitos somente em relação aos conteúdos de maior evidência, ou mencionados por um número maior de sujeitos:

Houve predominância das respostas da subcategoria institucional/macroestrutural, a qual resultou da dificuldade de uma classificação exclusiva das respostas. A segunda maior incidência de respostas relacionou-se aos conteúdos classificados exclusivamente como de natureza institucional e, em seguida, com uma pequena diferença, aqueles classificados exclusivamente como de natureza macroestrutural.

Os motivos de insatisfação referentes à Instituição foram, predominantemente, relacionados aos próprios colegas de trabalho, seguidos pelos relacionados à administração e, em menor escala, ao corpo discente e funcionários. De modo geral, as respostas foram dispersas, o que dificulta uma análise conclusiva, mas basicamente as insatisfações se relacionavam à estrutura e à conjuntura institucional.

Os motivos de insatisfação de natureza macroestrutural refletiram deficiências do âmbito da administração federal e/ou do contexto sócio-econômico e político do país na Universidade. Predominaram as respostas relacionadas à política econômica financeira e, em segundo lugar, insatisfação decorrente da supervalorização dos cargos administrativos (e de assessoria) da Universidade em detrimento das atividades fins (ensino, pesquisa, extensão). Para algumas pessoas a Universidade deveria essencialmente se preocupar com a luta pela competência acadêmica e pela produção e disseminação do saber. Entretanto, para elas, as funções da Universidade estavam se invertendo: as atividades fins (ensino, pesquisa e extensão) estavam desprestigiadas em comparação às atividades meios; ocupar cargos administrativos, ou de direção e assessoramento, significavam substanciais diferenças salariais.

Dentre as insatisfações relacionadas à política econômica financeira, destacou-se, em primeiro lugar, o baixo salário do professor e, em segundo, a falta de poder aquisitivo do aluno, com seus reflexos no ensino, como demonstram as afirmativas seguintes: *O aluno carente trabalha e cursa de seis a sete disciplinas por semestre para concluir rápido o curso; ele quer a nota para aprovação, mas não tem tempo para estudar*". Outro depoimento: *Alguns alunos ultimamente têm dado ênfase maior à busca de um salário mais compensador que ao aprendizado em si, ao acúmulo de saber. O diploma, portanto, é o objetivo principal*".

A crise financeira, crescente a cada ano, gerava insegurança e refletia desfavoravelmente sobre os professores, criando pessimismo em relação às perspectivas futuras da Universidade. A insatisfação salarial gerava constantes reivindicações por melhores salários através de paralisações, o que influiu negativamente no

processo ensino/aprendizagem e no clima geral da instituição, aumentando ainda mais a insatisfação de alguns professores. Por vezes, as greves fora da instituição repercutiam também no seu funcionamento, como as de transporte coletivo.

A personalidade do Chefe da Nação contribuía também para o sentimento de insegurança, como evidenciaram depoimentos emocionais de vários sujeitos:

- *"Infelizmente aposentei-me antes do tempo programado, devido às atitudes intempestivas do Presidente da República, que tem nos deixado numa intranqüilidade total em relação ao dia de amanhã".*

- *"Infelizmente tive de pedir aposentadoria, porque tenho medo do que possam fazer a imaturidade, a irresponsabilidade e o vedetismo do homem que desgraçadamente ocupa hoje a Presidência da Republica".*

Estes sentimentos de insegurança pareciam reforçados pela medida inicial do governo de confisco da poupança, em outras palavras, muitos se sentiam ameaçados em seus direitos.

Na subcategoria institucional/macroestrutural prevaleceram respostas relacionadas à falta de condições físicas e funcionais para o bom desempenho do trabalho docente: dificuldade de material didático e de laboratório; pobreza de recursos da Biblioteca Central; insatisfação com as condições físicas e funcionais decorrentes da falta ou restrição de verbas, ou talvez, de incapacidade administrativa para superar deficiências.

Em número seguinte de maior freqüência de respostas desta categoria, foi mencionada insatisfação decorrente do ingresso de alunos na Universidade com nível cada vez mais deficiente, especificamente: falta de maturidade; baixo nível intelectual; inversão de valores ou desrespeito ao professor; falta de entusiasmo, de incentivo

e/ou de interesse. O desinteresse crescente do corpo docente contribuía na desmotivação de alguns professores, como demonstra o depoimento seguinte: *"Estabeleço níveis elevados de exigência em relação ao trabalho que desenvolvo, o que acaba levando à tensão, ao desgaste. Não estava vendo compensação para isso"*.

Foi também bastante enfatizada a insatisfação decorrente das limitações impostas à pesquisa, oriundas do excesso de horas aulas, da falta de serviço de apoio, e da falta de verba. Apresento o depoimento abaixo, por ser representativo dos conteúdos prevalecentes neste tipo de resposta:

*"Acho que determinados professores poderiam ser melhor aproveitados pelas Universidades Federais - a eles poderia ser permitido uma carga menor de aulas, e tempo para a pesquisa - para trabalhos científicos destinados à publicação. Com esta política talvez os professores, mesmo com tempo de serviço, não sairiam da Universidade. Mas, por que continuar? Para dar aulas na graduação de doze a dezesseis horas, pela manhã e à noite, e ter as tardes quase sempre ocupadas por reuniões? Estuda-se em casa e faz-se pesquisa sem carga horária. Bate-se a pesquisa, isto é, a datilografia da pesquisa é suplicada a varios setores e, quando se consegue desengavetá-la, ainda é preciso completar o pagamento do próprio bolso. Acho que a Universidade não aproveita bem os bons professores, com experiência e trabalhos publicados; gostaria de ter realizado mais pesquisas, paralelamente ao ensino ministrado em aulas. Não o fiz por duas razões: 1o) ter que determinar (e cumprir) o tempo para a pesquisa (o que me deixa tensa); 2o) realizada a pesquisa, lutar pela sua publicação (que não é automaticamente garantida), ou vê-la cair no vazio dos arquivos. A última pesquisa realizada foi feita sem carga destinada a ela. Sempre gostei muito de dar aula, mas aula sem pesquisa não realiza o profes-*

sor".

Este relato possibilita compreender, em parte, a insatisfação mencionada por alguns professores, decorrente de "entraves burocráticos" ou de ambiente cansativo e estressante. Auxilia também a compreender, juntamente com outros aspectos mencionados, a insatisfação decorrente de ambiente profissional e científico aquém das expectativas. É preciso levar em conta que nem todos os professores têm aptidões e preferências semelhantes para o ensino, para a pesquisa e para a administração acadêmica. No dizer de Miranda (1992), "a produtividade aumenta nas instituições que conseguem colocar cada um no seu nível de excelência" (p.13).

Uma minoria atribuía à democratização da Universidade ou à sua interpretação errônea, a causa principal da burocracia existente, que refletia desfavoravelmente em seus trabalhos, isto porque, todas as decisões passavam pelo crivo das reuniões departamentais, consumindo horas de trabalho.

Alguns temiam pelo rumo da Universidade em relação à política partidária, no que diz respeito a posturas ideológicas radicalizadas e competitivas na estrutura de poder. Alegavam perda de valores e consciência profissional debelada por desvios de objetivos, reclamando da quebra de hierarquia na Universidade, onde a política substituiu o conhecimento. Insatisfações desta natureza podem também revelar discrepâncias na formação ou titulação profissional, bem como na produção de conhecimento, que teoricamente não deveria existir.

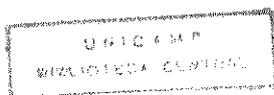
Em suma, a insatisfação se estendia da Universidade a Brasília. Para a maioria dos sujeitos inexistia uma política educacional comprometida com um ensino superior de qualidade, e que possibilitasse um trabalho sério e compensador para aqueles envolvidos na tarefa educacional.

Ultrapassa os objetivos deste trabalho aprofundar a discussão relacionada aos aspectos contextuais. As variáveis de satisfação/insatisfação no trabalho foram introduzidas apenas para facilitar a análise dos fatores determinantes na decisão de aposentadoria.

O número significativo das aposentadorias pôde também ter resultado da desinformação jurídica dos professores a respeito de seus direitos, visto que eram vulneráveis às informações, muitas vezes contraditórias, que circulavam diariamente pela Universidade.

Considerando-se que a criação da Universidade Federal do Espírito Santo é relativamente recente, a inexistência de tempo completo de serviço para requerer aposentadoria, nos conformes da lei, não pode ser descartada como interferência para que, em período anterior ao 1º semestre de 1991, houvesse, proporcionalmente falando, um número muito menor de aposentadorias em comparação ao daquele semestre. Entretanto, esta possibilidade não elimina a influência da implementação da Lei do Regime Jurídico Único e dos fatores coercitivos na decisão de aposentadoria destas pessoas. Nas respostas a todas as perguntas do questionário, e não somente naquelas relacionadas aos fatores determinantes de aposentadoria, os sujeitos constantemente fizeram menção à influência dos aspectos coercitivos em suas decisões de aposentadoria, o que contribui para reforçar a idéia de que esta foi essencialmente circunstancial ou relacionada a estes fatores.

Em relação à experiência pessoal de aposentadoria, foram constatados dois grupos: um constituído por pessoas que manifestaram dificuldade em falar sobre sua experiência, uma vez que continuavam trabalhando ou por ser recente a aposentadoria; e outro constituído por pessoas que não manifestaram esta dificuldade. Mesmo no



grupo que manifestou dificuldade em falar sobre a experiência pessoal, algumas pessoas expressaram seus sentimentos em relação à mesma. A tabela em anexo (3.4) permite visualizar estes resultados.

A percentagem de pessoas que expressaram sentimentos sem mencionar dificuldade foi maior (52,3 dos sujeitos) em comparação àquelas que manifestaram dificuldade .

O sentimento de satisfação em relação à experiência de aposentadoria predominou sobre os demais sentimentos expressos nos dois grupos. A percentagem das respostas de insatisfação, classificadas em 2º lugar, foram baixas em comparação à percentagem das respostas de satisfação, bem como foram baixas, ou quase inexistentes, as percentagens das demais respostas (expectativa e ambigüidade).

Veja-se a seguir os significados subjacentes a essas classificações, constatados através da análise de conteúdo. Uma vez que o conteúdo das respostas dos sujeitos que responderam alegando dificuldade em fazê-lo foi basicamente o mesmo daqueles que responderam sem mencionar dificuldade, as respostas dos dois grupos serão apresentadas conjuntamente.

A satisfação resultante da aposentadoria decorreu, para a quase totalidade dos sujeitos, de um maior domínio sobre o tempo, conseqüentemente, em maior liberdade para dedicar-se à família ou realizar-se em outras áreas de interesse profissional, com possibilidade de complementação financeira, ou dedicar-se mais ao lazer. Além desta resposta, quase unânime, outras foram mencionadas em menor freqüência, quais sejam: satisfação decorrente da sensação do dever cumprido; alívio face às dificuldades e inseguranças que ocorrem na Universidade; satisfação com a segurança material para sobrevivência, embora considerando baixa a remuneração.

Algumas pessoas expressaram satisfação sem dizer o

motivo e outras, em número mais reduzido ainda, disseram que gostariam de falar sobre esta experiência após dois anos de aposentados.

Aqueles que expressaram sentimento de insatisfação com a aposentadoria referiram-se basicamente à ruptura do vínculo profissional com a Instituição, ao desligamento das atividades de magistério com repercussão de natureza também afetiva, decorrente dos relacionamentos estabelecidos no ambiente de trabalho. Tais características afetivas assumiram, predominantemente, forma positiva, de saudosismo, embora uma minoria mencionasse também indignação com o tratamento que alguns professores não aposentados estavam dispensando aos aposentados.

Referiram-se ainda, como causa de suas insatisfações, à forma como a aposentadoria tinha se processado, repentinamente ou de forma inesperada, fora de planos imediatos, decorrente de uma situação coercitiva ou ameaçadora relacionada à possibilidade de mudança na legislação. A saída brusca de uma rotina de vida estava sendo acompanhada da sensação de vazio e de perda, no sentido de que ainda poderiam realizar trabalho útil.

As respostas classificadas na categoria ambigüidade refletiam, simultaneamente, sentimento de satisfação e de insatisfação com a aposentadoria. A expectativa experienciada por alguns sujeitos relacionou-se à indefinição quanto aos rumos de suas vidas no futuro. Esta indefinição pode ser reflexo da antecipação da aposentadoria.

Os resultados referentes à experiência pessoal de aposentadoria contribuem para confirmar que os fatores coercitivos se evidenciam como determinantes da aposentadoria.

Respostas de várias questões foram classificadas em sub-categorias relacionadas a valores, como explicado na Metodologia (6.4). Estas classificações se repetem nas questões mencionadas, por

isto apresenta-se os conteúdos subjacentes às mesmas uma única vez:

- Conteúdos constatados subjacentes a valor instrumental material de complementação financeira:

As pessoas próximas do sujeito que apoiaram a sua aposentadoria o fizeram pelo reconhecimento de sua produtividade profissional no passado e pela possibilidade de novo emprego como complementação financeira. Aqueles que desaprovaram ou rejeitaram a sua decisão justificaram tal postura pelo alto custo ou investimento com a formação profissional e pela perda de contribuição profissional.

As expectativas dos próprios aposentados referiam-se à continuidade do exercício profissional com complementação financeira. Desejavam, em sua maioria, exercer profissão liberal e, em segundo lugar, dar continuidade ao exercício do magistério fora da Universidade e ainda, um grupo menor, mudar de profissão.

As expectativas de aposentadoria relacionadas a este valor confirmaram-se como ganhos decorrentes da mesma.

Para aqueles que perceberam a aposentadoria como perda, a minoria, isto decorreu da antecipação da mesma que impediu continuidade de ascensão na carreira universitária. Para outros, decorreu da demora na implementação da Lei do Regime Jurídico Único, que retardou a aposentadoria, conseqüentemente, o desempenho em novas atividades com complementação salarial.

- Conteúdos constatados subjacentes a valor instrumental material de continuidade de papel:

O aposentado não mencionou apoio nem desaprovação à sua aposentadoria pelas pessoas que lhe são próximas relacionados a este valor. Entretanto, apresentou expectativas relacionadas ao mesmo, no

sentido de continuar envolvido em atividade profissional, mas de maneira nova, flexível, atribuindo importância secundária à remuneração. Dentre estas respostas, predominou a expectativa de escrever livros, seguida pelo desejo de pesquisar. Mencionou-se também, em menor escala, expectativa de ministrar cursos rápidos, desenvolver projetos culturais/educacionais, fazer palestras, trabalhar em tradução e correção de textos, viajar para contatos profissionais, participar de atividades culturais e científicas das organizações a que estavam filiados, prestar assessorias e/ou consultorias esporádicas, orientar os mais jovens.

Por tudo isto a aposentadoria representou também ganho, visto que proporcionou maior liberdade de tempo para escolher nova atividade profissional, condizente com interesses pessoais.

Aqueles que perceberam perda decorrente da aposentadoria alegaram: possibilidade de desestímulo à continuidade de desempenho de papel profissional; afastamento do ambiente de trabalho e interrupção brusca das atividades desenvolvidas; perda do lugar institucional e da oportunidade de luta e de participação nos destinos da Universidade; perda de status e sentimento de "não pertencimento"; perda de contribuição à Educação e à sociedade; deixar atividades que causavam prazer (ensino, pesquisa, extensão); afastamento de atividade intelectual sistemática, ou de uma rotina de trabalho, com possibilidade de dispersão.

**Conteúdos constatados subjacentes a valor de expressão interpessoal de natureza afetiva social:**

O apoio dos amigos e da família do aposentado à sua aposentadoria decorreu de poderem desfrutar mais de sua presença. Ex-colegas e ex-alunos que desaprovaram ou rejeitaram a aposentadoria, o

fizeram pelo afastamento do aposentado do local de trabalho e de se verem privados de sua presença.

Por sua vez, o aposentado exprimindo este valor como expectativa e como ganho decorrente da aposentadoria, significa que compartilhou, com a família e com os amigos de fora do ambiente de trabalho, o desejo de maior tempo para intensificar laços afetivos e de estar mais presente nos acontecimentos familiares do dia a dia. O ganho com a aposentadoria significou, também, possibilidade de ampliar o círculo de amizades em outros ambientes, bem como possibilidade de afastamento do ambiente de trabalho, considerado insatisfatório por alguns, sob o ponto de vista de relacionamento interpessoal.

A perda com a aposentadoria mencionada por alguns aposentados decorreu do distanciamento afetivo provocado pelo afastamento das amizades estabelecidas com colegas e alunos no ambiente de trabalho.

**- Conteudos constatados subjacentes a valor de expressão interpessoal de natureza afetiva utilitária:**

O apoio a sua aposentadoria recebido de pessoas próximas decorria da maior disponibilidade de tempo do aposentado para lhes prestar auxílio, ou para participar, junto à família, na busca de soluções para as dificuldades enfrentadas. Nenhuma destas pessoas desaprovaram a aposentadoria por motivo subjacente a este valor.

O aposentado que tem estas expectativas decorrentes da aposentadoria desejava estar disponível para prestar ajuda à família, principalmente aos filhos, em seus estudos ou iniciação profissional, ou dispensar-lhes outros cuidados. Um número reduzido de pessoas mencionou expectativa de tomar conta dos netos, para que os filhos pudessem ficar despreocupados em seus trabalhos fora de casa.

Constituiu-se minoria as pessoas que mencionaram expectativas ou ganhos com a aposentadoria relacionados a este valor, e nenhum aposentado fez referências à aposentadoria como perda relacionada ao mesmo.

**- Conteúdos constatados subjacentes a valor religioso-filosófico:**

O apoio das pessoas próximas decorreu da possibilidade de o aposentado vir a trabalhar em ambiente mais condizente com princípio religioso-filosófico ou ético-moral. Não se constatou desaprovação à aposentadoria da parte delas relacionada a este valor.

Neste sentido, expectativa e ganho decorrente da aposentadoria significou, para o aposentado, maior disponibilidade de tempo para refletir, reavaliar e divulgar idéias relacionadas a aspectos de natureza religioso-filosófico ou ético-moral; busca de respostas que possam contribuir para o bem comum, ou para seu próprio crescimento interior. Significou também envolvimento com grupos religiosos, objetivando a intensificação da vida espiritual.

As perdas atribuídas à aposentadoria são devido à eliminação da oportunidade de transmitir, no ambiente profissional, valores de natureza religioso/filosófico e/ou ético-moral, uma vez que o ambiente universitário é considerado campo propício para luta por uma "melhor" sociedade. A aposentadoria conduziu alguns sujeitos a refletirem que viveram boa parte de sua existência, percebendo a perda da juventude e o conseqüente encaminhamento para o fim de suas vidas.

**- Conteúdos constatados subjacentes a valor relacionado a serviço social**

O apoio à aposentadoria das pessoas próximas ao

aposentado decorreu da possibilidade dele colocar seu conhecimento e experiência a serviço do bem comum, prestando serviço de caráter assistencial, relacionado ou não à Igreja. Nenhuma destas pessoas desaprovou ou rejeitou a aposentadoria por motivos relacionados a este valor.

As expectativas do aposentado, bem como os ganhos que percebeu decorrentes da aposentadoria, apresentaram significados iguais aos daqueles que apoiaram a sua aposentadoria. Os aposentados não mencionaram perdas decorrentes da aposentadoria relacionadas a este valor.

- **Conteúdos constatados subjacentes a valor de facilidade e contentamento:**

O apoio à aposentadoria das pessoas próximas decorreu do descanso e segurança financeira advindos com ela, principalmente considerando-se a insegurança que atravessa o país e o magistério. As pessoas próximas do aposentado que desaprovaram a sua aposentadoria o fizeram por rejeitar descompromisso ou inatividade profissional.

A expectativa do aposentado decorrente da aposentadoria significou vida menos estressante, com mais tempo, liberdade e descanso para si, bem como segurança financeira para sobrevivência. O significado de liberdade está predominantemente relacionado a maior tempo decorrente da aposentadoria, maior flexibilidade ou distribuição mais satisfatória no seu uso, significando condições mais satisfatórias para cuidados com a saúde. Descanso e tranqüilidade decorrem naturalmente da maior liberdade no uso do tempo. A segurança financeira, além de garantir sobrevivência, representou também, para algumas pessoas, trabalho futuro pautado mais por satisfação do que por necessidade de sobrevivência; representou ainda segurança para experienciar nova

atividade profissional, condizente com o ritmo pessoal e com acréscimo ao salário sucateado pela inflação.

Aqueles que se manifestaram sobre a experiência pessoal de aposentadoria como ganho relacionada a valor de facilidade e contentamento, o fizeram pelos mesmos motivos subjacentes relacionados às expectativas mencionadas anteriormente. Entretanto, houve um pequeno grupo (6,0%) que manifestou sobre sua experiência como perda relacionada a valor de facilidade e contentamento: estes mencionaram insegurança e/ou insatisfação salarial, o que, na realidade, depende da política econômica do governo. Mencionaram ainda que houve perda relacionada ao local de trabalho, considerado agradável por alguns sujeitos.

**- Conteúdos constatados subjacentes a valor relacionado a hedonismo:**

O apoio à aposentadoria das pessoas próximas ao aposentado decorreu, na sua percepção, de poder desfrutar mais do lazer.

Não se constatou entre familiares e amigos desaprovação à aposentadoria relacionada a este valor.

As expectativas e percepções de ganhos decorrentes da aposentadoria têm, para o aposentado, o mesmo significado de apoio que recebeu das pessoas que lhe são próximas. O aposentado aspirava principalmente prazeres relacionados a viagens e passeios e mencionou, como fonte de prazer, atividades relacionadas ao esporte, ao cultivo de plantas, a atividades artísticas (música, pintura, desenho, escultura, tapeçaria) e outras atividades citadas em menor número de freqüência. Nenhum deles mencionou perda decorrente da aposentadoria relacionada a valor de hedonismo.

- Conteúdos constatados subjacentes a valor relacionado a crescimento pessoal/auto-realização:

Pessoas próximas do aposentado que expressaram apoio à sua aposentadoria o fizeram pela possibilidade dele continuar em processo de crescimento/auto-realização após a mesma. Aqueles que desaprovaram ou rejeitaram a aposentadoria temiam que esta levasse a estagnação intelectual e/ou conduzisse a estado depressivo e de ansiedade, afetando a saúde mental e/ou a saúde física.

Os aposentados que falaram de expectativas e de ganhos para suas vidas após a aposentadoria relacionados a este valor, acreditavam que ela lhes facilitaria continuar em processo de crescimento interior e atualização, visto que teriam maior liberdade de tempo para atividades que propiciassem crescimento, numa dimensão de livre escolha. Entretanto, o número de aposentados que viam a aposentadoria como perda relacionada a este aspecto foi maior. Isto se deveu a possibilidade de estagnação intelectual, resultante do afastamento formal do ambiente culto da Universidade e por motivos desfavoráveis relacionados a: falta de estímulo para estudar; falta de oportunidade para reciclagem e atualização do conhecimento; isolamento profissional ou falta de oportunidade para troca de experiência; falta dos desafios da sala de aula; falta de disciplina inerente ao trabalho. Tudo isto, afetando a realização e o crescimento pessoal, foi considerado, por alguns, como comprometedor da saúde mental.

Analisando as respostas dos sujeitos em torno da percepção que pessoas de seu círculo familiar ou de amizade têm a respeito de sua aposentadoria, constata-se alguns pontos em comum com sua própria percepção:

A maior disponibilidade de tempo proporcionada pela

aposentadoria é apontada, tanto pelo sujeito quanto pelas pessoas que lhe são próximas, como elemento facilitador das relações interpessoais, bem como elemento que possibilitará o desempenho de novas atividades de interesse pessoal.

As percepções daqueles com quem o aposentado convive coincidem com seus próprios depoimentos em relação à circunstância inesperada e coercitiva, que influenciou na decisão de aposentadoria.

As insatisfações do aposentado em relação ao contexto institucional e macroestrutural parecem assimiladas, ou são percebidas de forma semelhantes às suas, pelos que lhe são próximos.

As expectativas destas pessoas relacionadas a valores giraram, principalmente, em torno de sua vida pessoal, no sentido de poder desfrutar mais dos prazeres da vida, continuar em processo de crescimento interior, manter continuidade do papel profissional, permitir-se mais descanso ou vida menos estressante, cultivar laços afetivos estabelecidos. Pode-se dizer que desejavam uma vida mais livre, menos compromissada, que lhes proporcionasse mais prazer pessoal. O exercício da profissão continuava despertando-lhes interesse, porém num contexto menos estressante, mais flexível, com menor rigidez de horário, com maior liberdade de escolha da atividade, que permitisse mais tempo para si.

As expectativas de crescimento pessoal, auto-realização e bem estar psicológico demonstram que estes indivíduos não vêm a aposentadoria como motivo de estagnação intelectual ou como empecilho à continuidade de crescimento interior. Aspiram continuar em renovação permanente da mente e de ideais, em viver cada vez mais de forma menos rotineira e aberta, enfim, em ser sempre mais. Esperam que a aposentadoria possa lhes proporcionar maior disponibilidade de tempo para leituras e cursos de atualização. Parece que a curiosidade intelectual,

característica do professor e do homem voltado para a ciência, estará sempre impressa em seus comportamentos.

Em suma, os conteúdos das percepções do aposentado relacionados à sua aposentadoria, de modo geral, coincidem nas respostas das várias perguntas do questionário aplicado, da mesma forma como coincide o conteúdo de suas falas com os das percepções sobre sua aposentadoria daqueles que lhe são próximos, diferenciando-se, essencialmente, na frequência maior ou menor dos conteúdos subjacentes a cada valor, como se constata através de cálculos estatísticos de percentagem apresentados na tabela em anexo (3.5).

Analisando esta tabela, percebe-se que os valores de natureza: assistencial/afetiva utilitária/e religioso filosófico, obtiveram as mais baixas percentagens de resposta. Constata-se também que os significados implícitos aos valores são mencionados igualmente em situações aparentemente paradoxais, como ganho e perda decorrente da aposentadoria; apoio e desaprovação da família; expectativa e percepção de ganho relacionados à aposentadoria. O último aspecto leva a supor que os ganhos apontados podem na realidade estar situados no plano das expectativas, provavelmente por ser recente a aposentadoria, ou expectativa significar desejo de continuidade em relação aos ganhos percebidos.

Observa-se, em termos de expectativa relacionada a valor instrumental material, maior ênfase à continuidade de papel em comparação à complementação financeira.

Conteúdos subjacentes ao valor instrumental material de continuidade de papel tiveram grande incidência de respostas de perda relacionada à aposentadoria e uma das mais baixas incidências de respostas de ganho.

A tabela em anexo (3.6) permite visualizar os realces

atribuídos por estes respondentes a respeito de seus sentimentos de ganhos e perdas relacionados à aposentadoria.

Apesar dos conteúdos das respostas classificadas em categorias de valor revelarem sentimento de ambigüidade entre o que consideram e registram como ganho e perda, no cômputo geral, como se constata nesta tabela, o sentimento de ganho com a aposentadoria sobrepuiu o de perda. Este resultado é coerente com as respostas relacionadas à experiência pessoal de aposentadoria, onde o sentimento de satisfação predominou sobre o de insatisfação. Entretanto, para algumas poucas pessoas, os ganhos e as perdas se equilibram, ou se encontram no mesmo nível. A resposta "nenhuma das anteriores" apresentada na última tabela referenciada, significa, para seus respondentes, dificuldade em avaliar a aposentadoria em termos de ganhos e de perdas, decorrente principalmente do pouco tempo como aposentados.

O maior tempo disponível decorrente da aposentadoria permeou as respostas subjacentes às várias categorias de valor relacionadas a ganho com a aposentadoria. *Em termos genéricos, pode-se concluir que o ganho com a aposentadoria decorre de maior controle no uso do tempo ou maior disponibilidade do mesmo, de uma dimensão sua menos burocratizante ou mais flexível, para satisfazer necessidades pessoais, aliado à segurança financeira para a sobrevivência, esta permitindo também maior liberdade e satisfação no uso do tempo. A aposentadoria resguardou direitos adquiridos e ameaçados de extinção e possibilitou o afastamento de um contexto de trabalho considerado insatisfatório pela maioria destes sujeitos. Além disto, os ganhos com a aposentadoria podem ser atribuídos às características pessoais dos aposentados, principalmente por serem pessoas relativamente jovens, o que lhes permite continuidade de trabalho.*

A fala de alguns sujeitos relacionadas a ganho e

classificadas na categoria de valor religioso/filosófico/ético-moral confirmou também resultados apresentados, referentes à insatisfação profissional atribuída ao contexto.

Os conteúdos de ganhos e de expectativas decorrentes da aposentadoria se assemelham, o que leva a supor que para estes sujeitos não estava nítida a distinção entre percepção de ganho e de expectativa.

A análise dos conteúdos das categorias de valor permite concluir que *as perdas com a aposentadoria significam basicamente: perda afetiva, decorrente do afastamento dos relacionamentos estabelecidos no local de trabalho; risco de estagnação intelectual e/ou profissional; perda de status, de papel e/ou de identidade profissional.*

Algumas pessoas próximas do aposentado exprimiram somente sentimento ou não expressaram claramente um valor em relação à sua aposentadoria. A tabela em anexo (3.7) permite visualizar a maior e menor concentração das respostas em torno destes sentimentos. Sua observação constata que, novamente, sentimentos de apoio à aposentadoria prevaleceram sobre os de rejeição.

O sentimento de indiferença, classificado em segundo lugar, significa percepção da aposentadoria como fato normal da vida que não suscita nenhuma reação. A surpresa e perplexidade resultaram do inesperado da situação e foram reforçadas pela idade relativamente jovem dos aposentados.

A imagem transmitida de aposentados gerou sentimento de dúvida, pois muitos deles continuaram trabalhando na própria Universidade para concluir o semestre letivo ou outra atividade.

A expectativa com a aposentadoria pode ser traduzida

em "esperar para ver o que acontece"; isto possivelmente pelas circunstâncias em que ocorreu. Surpreendentemente, algumas poucas pessoas responderem que não perceberam reação em torno de sua aposentadoria. Esta atitude talvez seja uma evasiva de resposta.

Os resultados apresentados até aqui relacionaram-se às respostas das perguntas formuladas no questionário aplicado. Entretanto, além destas categorias e sub-categorias, houve outras resultantes de respostas espontâneas, referentes à saúde em geral ou especificamente relacionadas à saúde mental. Referiram-se à saúde em geral 13,3% dos sujeitos, e especificamente à saúde mental, 32,0% dos mesmos. As tabelas em anexo (3.8) permitem observar a percentagem destas respostas.

Observando esta tabela percebe-se que as referências espontâneas, relacionadas à saúde em geral, foram predominantemente positivas, ou seja, aposentar-se com saúde e poder "curtir" a vida, ou poder aumentar as condições favoráveis de saúde com a aposentadoria. Foi muito pequeno o número daqueles que vêem possibilidade de diminuir suas condições de saúde com a aposentadoria e, menor ainda, o daqueles que se aposentaram por motivo de doença.

No cômputo geral, o número de respostas relacionadas especificamente a aspectos da saúde mental foi maior em comparação ao número daquelas relacionadas à saúde em geral, como confirmam as percentagens mencionadas. Predominaram, dentre as primeiras, respostas de insatisfação e/ou sofrimento com a aposentadoria, decorrentes da forma como a decisão foi tomada, sob coação. Algumas pessoas entretanto, apesar da decisão ter sido nestas circunstâncias, demonstraram satisfação com a aposentadoria, isto porque, em suas percepções, ela resguardou direitos ameaçados de extinção, e/ou permitiu o afastamento

de um ambiente tenso de trabalho e de inseguranças quanto ao futuro.

Outras pessoas exprimiram tristeza, depressão e/ou frustração em decorrência da aposentadoria, sem se referir aos aspectos coercitivos relacionados à mudança na lei, mas possivelmente estas ameaças também tiveram impacto em suas decisões.

Houve ainda aqueles que manifestaram ansiedade decorrente da decisão repentina de aposentadoria, devido à ruptura inesperada de projetos e/ou das funções inerentes ao magistério e pela falta de perspectiva ou de alternativa profissional imediata.

Vê-se, portanto, entre os sujeitos que se referiram a aspectos relacionados à saúde decorrentes da aposentadoria, que as referências à saúde em geral manifestavam percepção mais positiva em comparação àquelas referências relacionadas à saúde mental.

Em suma, através das descrições apresentadas nesta parte, evidenciou-se:

- Os fatores coercitivos ou relacionados à mudança na legislação foram os de maior determinação na decisão de aposentadoria destes professores universitários;
- A maioria dos aposentados estavam satisfeitos ou muito satisfeitos com o trabalho desenvolvido na Universidade;
- As satisfações decorriam predominantemente de aspectos intrínsecos ao exercício do magistério;
- As insatisfações eram geradas por aspectos de natureza contextual (institucional e macroestrutural);
- O sentimento de satisfação em relação à experiência de aposentadoria predominou sobre os demais sentimentos expressos;
- O sentimento de ganho decorrente da aposentadoria sobrepun-

- jou ao de perda;
- Sentimentos de ganhos e perdas coexistiram;
  - As expectativas das pessoas confirmaram-se como ganhos;
  - A maior frequência de ganhos apontada foi maior disponibilidade de tempo;
  - Em ordem de utilização do tempo disponível, as atividades mencionadas para a nova etapa de vida foram:
    - . Desfrutar os prazeres da vida;
    - . Continuar em processo de crescimento interior;
    - . Manter continuidade do papel profissional num outro contexto;
    - . Permitir-se mais descanso;
    - . Cultivar laços afetivos estabelecidos;
  - Constatou-se menções espontâneas à saúde, reforçando a importância deste aspecto no trato da aposentadoria;
  - O aspecto da saúde em geral foi mais positivamente percebido do que o aspecto saúde mental.
  - Os conteúdos expressos repetiram-se nas várias respostas às perguntas do questionário aplicado, indicando consistência dos resultados.

## 7.2- RESULTADOS DO TRATAMENTO ESTATÍSTICO DAS RELAÇÕES ENTRE VARIÁVEIS E DISCUSSÃO DOS MESMOS:

Nesta parte apresenta-se os resultados dos dados gerados pela análise de conteúdo que tratam da relação entre um número mais limitado de variáveis observadas, referentes aos seguintes aspectos: percepção de ganho e/ou de perda do evento da aposentadoria; satisfação no trabalho; e fatores determinantes da aposentadoria. Estes resultados decorrem do tratamento estatístico a que as variáveis observadas foram submetidas.

No questionário aplicado havia duas perguntas relacionadas a ganhos e perdas decorrentes da aposentadoria, as perguntas 4 e 5 da 4ª parte. Na pergunta número 4, solicitou-se aos respondentes que enumerassem, em colunas separadas, suas percepções de ganho e de perda decorrentes da aposentadoria. As respostas foram classificadas em categorias de valor, relacionadas a ganhos e perdas. Na pergunta número 5, os respondentes deveriam assinalar se percebiam suas aposentadorias como realce de ganho ou de perda, isto é, se na avaliação geral de sua experiência de aposentadoria, o sentimento predominante foi o de ganho ou o de perda.

Em relação a esta última pergunta, constatou-se que não houve evidência estatística de diferença de opinião a respeito do realce de ganho ou de perda decorrente da aposentadoria, entre os agrupamentos baseados nas seguintes características: faixa de idade; sexo; estado civil; titulação acadêmica; ter ou não atividade remunerada fora; fatores determinantes de aposentadoria coercitivos/não coercitivos; satisfação no trabalho; apoio das pessoas próximas em relação à aposentadoria. A falta de relação evidenciada entre estas variáveis e aposentadoria percebida como realce de ganho ou de perda, possivelmente

decorreu dos motivos determinantes de aposentadoria. Independentemente destes serem de natureza coercitiva ou não, trouxeram vantagens para os sujeitos, conduzindo-os, em sua avaliação geral, à percepção predominante da aposentadoria como ganho (anexo 4.1), indiferenciando resultados de grupos definidos por características distintas.

Entretanto, analisando as tabelas das incidências observadas das respostas da pergunta 4 do questionário aplicado, traduzidas em valores relacionados a ganhos e perdas decorrentes da aposentadoria (anexo 4.2), constata-se, conforme sintetizado no quadro seguinte, os valores mais enfatizados por grupos que apresentam características distintas, de acordo com chi-quadrado significante a nível de 0,10.

Quadro 6

Síntese dos resultados apresentados nas tabelas relacionadas à percepção de ganhos e perdas subjacentes a valores\* (anexo 2.3.2), que mais se evidenciaram de acordo com características específicas dos diversos grupos analisados.

	Faixa de Idade		Sexo		Estado Civil				Pós-Graduação Stritu Sensu		Atividade Remunerada Fora da Universidade		Coação		Satisfação no Trabalho		Apoio das Pessoas Próximas	
	≥ 60 anos	< 60 anos	feminino	masculino	solteiro	des-casado	viúvo	casado	não tem	tem	não tem	tem	não	sim	não tem	tem	não tem	tem
P E R D A S	-	-	EIAS IMCP	-	EIAS	EIAS	-	-	-	IMCP	IMCP	FC	-	IMCP EIAS RF	-	IMCP	-	-
G A N H O S	Ass	IMCF	FC EIAS Hed	-	FC IMCF	IMCP FC	-	IMCF	-	EIAS	FC	IMCF	-	EIAS RF	-	FC	-	IMCF

\* Códigos dos valores expressos:

IMCF = Instrumental Material da Complementação Financeira e/ou Reconhecimento do Papel Desempenhado.

IMCP = Instrumental Material de Continuidade de Papel, Independentemente de Remuneração Financeira.

EIAS = Expressão Interpessoal de Natureza Afetiva Social.

EIAU = Expressão Interpessoal de Natureza Afetiva Utilitária.

RF = Religioso Filosófico.

Ass = Assistencial.

FC = Facilidade e Contentamento.

Hed = Hedonismo.

CP = Crescimento Pessoal.

Verifica-se que alguns grupos atribuíram maior ênfase a algum ou a alguns dos valores expressos, enquanto para outros grupos isto não ocorreu. Comenta-se em seguida sobre as evidências constatadas:

Entre as pessoas de diferentes faixas de idade ( $\geq$  e  $<$  a 60 anos) não houve entre as menções de perdas decorrentes da aposentadoria, alguma que, comparativamente falando, apresentasse maior destaque. Entretanto, em relação aos ganhos decorrentes da aposentadoria, as pessoas de idade igual ou acima de sessenta anos, mencionaram predominantemente aspectos relacionados a valor assistencial e aquelas de idade abaixo de sessenta anos, aspectos relacionados a valor instrumental material de complementação financeira. Estes resultados são significativos na medida em que demonstram a diversificação de interesse por atividade entre pessoas de distintas faixas de idade: as mais novas atribuíram maior importância à continuidade de atividade profissional com complementação financeira, enquanto que as mais velhas demonstraram maior interesse por atividades de caráter assistencial/filantropia.

As pessoas do sexo feminino atribuíram perdas decorrentes da aposentadoria predominantemente relacionadas a valores de expressão interpessoal afetiva social e instrumental material de continuidade de papel, independentemente de remuneração financeira. Dentre os ganhos expressos por mulheres destacaram-se aqueles relacionados a valores de facilidade e contentamento, de expressão interpessoal de natureza afetiva social e de hedonismo. Os homens não destacaram nenhum dos valores que expressaram, quer em relação a ganhos decorrentes da aposentadoria, quer em relação a perdas.

Conclui-se, portanto, que as mulheres se referiram a aspectos afetivos, tanto em relação ao afastamento do ambiente de

trabalho (perda), quanto em relação a maior disponibilidade de tempo para o convívio com a família e demais pessoas próximas (ganho). Estes resultados corroboram a literatura especializada: mulheres externam mais afetividade em comparação aos homens (Chiriboga, 1975; Schlossberg, 1981).

Possivelmente a ênfase ao fator de perda relacionada a continuidade de papel, dada pelas mulheres provem da maioria não ter tido outra atividade remunerada além da desempenhada na Universidade, e terem formação profissional predominantemente relacionada a atividade de magistério. Além disto, o destaque a aspectos relacionados a valores de facilidade e contentamento e de hedonismo como ganho, decorrente da aposentadoria, pode ser explicado no caso da mulher que trabalha fora, em geral, desempenhar dois papéis ou funções (relacionados a atividade profissional e doméstica), resultando, muitas vezes, em acúmulo de tarefas que impedem ou dificultam o descanso e/ou lazer.

É interessante observar (quadro 6) que as pessoas que nunca se casaram e as descasadas salientaram como perda decorrente da aposentadoria aspectos relacionados a valor de natureza afetiva social. Pode-se presumir que estas pessoas têm ambiente familiar mais restrito em comparação às casadas e mesmo às viúvas.

As pessoas que não têm cônjuge (solteiras e descasadas) destacaram como ganho decorrente da aposentadoria aspectos relacionados a valor de facilidade e contentamento, ou seja, satisfação em poder - desfrutar do descanso e da segurança financeira advindos com a aposentadoria. Possivelmente as pessoas casadas e viúvas não atribuíram ênfase a este aspecto devido a seus compromissos familiares. Entretanto, ao contrário dos descasados, aqueles que nunca se casaram e também os casados, enfatizaram, como ganho decorrente da aposentadoria, aspectos relacionados a valor instrumental material de complementação finan-

ceira, isto é, relacionado à continuidade de atividade profissional. Pode-se questionar se a não menção deste aspecto pelos descasados resultaria de suas experiências afetivas passadas, no sentido de terem modificado seus valores e interesses. Os descasados evidenciaram como ganho decorrente da aposentadoria, a continuidade de papel profissional independentemente de remuneração financeira.

Não foi atribuído, pelas pessoas viúvas e casadas, nenhum destaque às perdas percebidas decorrentes da aposentadoria. As pessoas viúvas também não deram destaque a nenhum dos ganhos mencionados.

Dentre as perdas decorrentes da aposentadoria mencionadas pelos professores que tinham curso de graduação ou de pós-graduação lato senso (aperfeiçoamento e especialização) nenhuma recebeu maior evidência. As pessoas que tinham pós-graduação stricto senso (mestrado, doutorado, pós-doutorado e livre docência) deram maior destaque à perda de continuidade de papel profissional. Também nenhuma relevância foi atribuída aos ganhos mencionados decorrentes da aposentadoria por aqueles que não tinham pós-graduação stricto senso. Aqueles que tinham pós-graduação stricto senso enfatizaram como ganho aspectos relacionados a valor de expressão interpessoal afetiva social.

Estes resultados indicam que, quanto maior a titulação acadêmica, maior o sentimento de perda decorrente da aposentadoria relacionado a papel profissional e maior o sentimento de ganho relacionado a tempo para mais convívio com a família e com os amigos.

As pessoas que não tinham atividade remunerada fora da Universidade salientaram, como perda decorrente da aposentadoria, aspectos relacionados a valor instrumental material de continuidade de papel, o que pode ser explicado pelo próprio fato de não terem outra atividade profissional.

Aqueles que tinham atividade remunerada fora mencionaram como perda decorrente da aposentadoria conteúdos referentes a valor de facilidade e contentamento. Este resultado, aparentemente incoerente, significa impossibilidade de desligamento de atividade profissional por motivo financeiro ou relacionado a insatisfação com o salário decorrente da aposentadoria, que, na realidade, depende da política econômica do governo e não da aposentadoria em si. Estas pessoas, essencialmente profissionais liberais, comparando os proventos do exercício da própria profissão com o salário que recebiam da Universidade, consideraram insignificante o salário da aposentadoria, principalmente levando-se em conta que seus contratos de trabalho com a Universidade eram de quarenta horas sem dedicação exclusiva, o que reduziu seus vencimentos de aposentadoria. Estes profissionais liberais enfatizaram como ganho decorrente da aposentadoria aspectos relacionados a valor instrumental material de complementação financeira, ou ganho por disporem de maior tempo para o exercício da própria profissão.

Aqueles que não tinham atividade remunerada fora, ou que se dedicavam integralmente à atividade de magistério, enfatizaram como ganho decorrente da aposentadoria aspectos relacionados a valor de facilidade e contentamento, no sentido de poderem usufruir de uma vida com mais descanso e com segurança financeira para sobrevivência. Aparentemente as vantagens salariais decorrentes da aposentadoria foram mais significativas para aqueles que não tinham outra atividade remunerada fora em comparação aos que tinham.

As pessoas que tomaram a decisão de aposentadoria influenciadas principalmente por motivos coercitivos ou relacionados à possibilidade de mudanças na legislação, enfatizaram como perda motivos relacionados aos seguintes valores: instrumental material de continuidade de papel, de expressão interpessoal de natureza afetiva social

e religioso filosófico.

As pessoas que tomaram a decisão sob coação tinham profissão essencialmente relacionada ao magistério, eram as mais satisfeitas no exercício profissional, encontrando-se neste grupo a maioria das mulheres. Evidencia-se que estas pessoas se ressentiam principalmente da perda do "papel profissional", dos afastamentos das pessoas com quem conviviam no ambiente de trabalho e também da perda de oportunidade de transmitir, no ambiente de trabalho, seus valores pessoais, ou de lutar por uma sociedade mais justa.

As pessoas coagidas enfatizaram também como ganho, aspecto relacionado a valor religioso filosófico, porém no sentido de dispor de mais tempo para reflexões interiores ou para repensar a própria existência. Além deste aspecto, destacaram como ganho conteúdos de expressão interpessoal de natureza afetiva social, significando tempo para mais convívio com a família. Deste modo, os resultados confirmam a menção anterior: a aposentadoria para as mulheres representou Ganho essencialmente relacionado a maior convívio familiar.

As pessoas que não mencionaram motivos de natureza coercitiva como os mais determinantes de aposentadoria não destacaram nenhum dos aspectos relacionados a valor como ganho e/ou como perda decorrente da aposentadoria.

As pessoas satisfeitas no trabalho enfatizaram perda relacionada a valor instrumental material ou de continuidade de papel independentemente de remuneração financeira e ganho de facilidade e contentamento, ou relacionado a maior descanso e segurança financeira para sobrevivência.

As pessoas insatisfeitas no trabalho não salientaram nenhum dos ganhos e perdas que mencionaram decorrentes da aposentadoria.

Tanto as pessoas que receberam apoio da família na decisão de aposentadoria, quanto aquelas que não receberam, não destacaram nenhuma das menções que fizeram referentes a perdas decorrentes da aposentadoria. Entretanto, aquelas que receberam apoio da família enfatizaram, entre os ganhos mencionados, aquele relacionado a valor instrumental material de complementação financeira e/ou de reconhecimento social pelo papel profissional desempenhado. Este aspecto foi também percebido pelas pessoas próximas do aposentado, segundo sua própria menção, como ganho decorrente da aposentadoria. Portanto, a percepção de ganho relacionado a este valor por aqueles que receberam apoio da família, está refletindo também a opinião dos familiares e amigos.

Aqueles que não tiveram apoio da família em suas decisões de aposentadoria não atribuíram evidência maior a nenhum dos ganhos mencionados.

*Conclui-se destas análises que existe uma diferença qualitativa nas percepções de aposentadoria como ganho e como perda, relacionada às ênfases atribuídas aos valores expressos, entre os grupos que apresentam características distintas, bem como uma diferença quantitativa, no sentido de ter sido constatado, entre os grupos, um maior ou menor número de valores prioritários e, em alguns casos, inexistência desta evidência entre os vários valores expressos.*

Descreve-se agora os resultados que dizem respeito à relação entre grau de satisfação no trabalho e formação profissional (relacionada à atividade de magistério e à profissão liberal). Será utilizado como indicativo ou referência de formação profissional o Centro ou local de trabalho dos sujeitos.

Como mencionado na parte de Metodologia, aqueles pro-

fessores que trabalhavam nos Centros Pedagógico, de Educação Física e Desportos, de Artes e de Estudos Gerais exerciam atividade essencialmente relacionada ao magistério; aqueles que trabalhavam nos Centros Biomédico, Tecnológico e de Ciências Jurídicas e Econômicas, além da atividade de magistério em nível superior, tinham formação profissional liberal, que possibilitava o exercício de outra profissão.

Verificou-se (anexo 4.3) que existe uma relação entre Centro de trabalho e grau de satisfação no trabalho. Os professores que se manifestaram mais insatisfeitos com o trabalho desenvolvido na Universidade foram aqueles que trabalhavam no Centro de Artes, seguidos dos que trabalhavam no Centro de Educação Física e Desportos, no Centro Tecnológico e, em último, no Centro Biomédico e por aqueles que trabalhavam em mais de um Centro. Por outro lado, os professores que manifestaram maior satisfação com o trabalho desenvolvido na Universidade foram, em primeiro lugar, os que trabalhavam no Centro Pedagógico, seguidos daqueles que trabalhavam no Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas e, por fim, no Centro de Estudos Gerais.

Como descrito na parte correspondente à análise de conteúdo, os motivos de insatisfação no trabalho foram principalmente de natureza contextual (institucional e macroestrutural) e os motivos de satisfação, predominantemente de natureza intrínseca à profissão, estando também, em menor proporção, relacionados ao contexto, no que diz respeito aos relacionamentos estabelecidos no ambiente de trabalho.

Percebe-se que os professores dos Centros de Artes, de Educação Física e Desportos e de Ciências Jurídicas e Econômicas constituíram-se exceção dos resultados apresentados pelo grupo. Analisando as respostas destes sujeitos, por Centros separadamente, constatou-se que a insatisfação no trabalho decorre, para os professores do Centro de Artes, de motivos de natureza contextual institucional/macro-

estrutural, ao passo que os professores do Centro de Educação Física, mencionaram insatisfação decorrente principalmente do contexto institucional. Os motivos de insatisfação no trabalho mencionados pelos professores do Centro de Artes foram variados, impossibilitando apontar a predominância de uma causa determinante responsável por suas insatisfações.

Em relação aos professores de Educação Física, as respostas predominantes de insatisfação no trabalho, relacionavam-se à falta de maior cientificidade ou de maior academicismo no trato da profissão pela comunidade universitária.

Os professores que trabalhavam no Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, predominantemente satisfeitos com o trabalho que vinham desenvolvendo na Universidade, eram, em sua maioria, mulheres, muitas das quais trabalhavam no Departamento de Serviço Social. Estas assistentes sociais pareciam encontrar, no exercício do magistério, continuidade de atributos de papel profissional intrínsecos à própria profissão.

Paradoxalmente, os professores do Centro Pedagógico, os mais satisfeitos no exercício do magistério, ou, os que demonstraram maior vocação no seu exercício, constituíram-se, proporcionalmente falando, no maior número de aposentados por Centro. Há de se convir que os professores deste Centro eram predominantemente do sexo feminino e não tinham atividade remunerada permanente fora da Universidade. Assim, os aspectos coercitivos relacionados à possibilidade de mudança na lei podem ter sido mais ameaçadores para estes sujeitos em comparação aos demais. Além disto, os professores do Pedagógico demonstraram insatisfações decorrentes do contexto institucional e macroestrutural e prorrogar o tempo de magistério até 65 anos pode lhes ter sido assustador ou ameaçador, considerando que eram os mais jovens, por terem in-

gressado mais cedo na carreira, o que significaria tempo maior de continuidade no exercício profissional. Este fator, aliado ao tempo de serviço completo que garantia o direito à aposentadoria, pode ter servido como estímulo à aposentadoria. Também podem ter-se questionado sobre a adequação de continuarem numa profissão desvalorizada financeiramente em todos os níveis de ensino, sentindo ainda o desestímulo do aluno universitário, devido à falta de perspectiva no mercado de trabalho relacionado ao baixo salário.

Considerando que a satisfação no trabalho estava predominantemente relacionada a características intrínsecas ao exercício do magistério, não é de surpreender que os *profissionais liberais*, que exerciam circunstancialmente o magistério, expressassem mais insatisfação do que satisfação em relação ao trabalho que desenvolviam na Universidade.

Os professores que tinham maior titulação acadêmica, ou seja, *pós-graduação stricto sensu* (mestrado, doutorado, pós-doutorado e livre docência) demonstraram maior satisfação em relação ao trabalho que desenvolviam na Universidade em comparação àqueles que tinham somente curso de graduação ou de *pós-graduação lato sensu* (aperfeiçoamento e especialização).

Em relação à satisfação no trabalho e estado civil dos sujeitos, constatou-se inexistência de relação significativa.

Apresenta-se em seguida os resultados que tratam da relação entre os fatores determinantes de aposentadoria e satisfação no trabalho. Posteriormente descreve-se a relação entre aqueles fatores e desempenho em atividade remunerada fora da Universidade.

Como mencionado na parte relativa à análise de conteúdo complementada por estatística descritiva, os fatores coercitivos (possibilidade de mudanças na lei referentes: a aposentadoria por tempo de serviço ser substituída por aposentadoria por idade; e eliminação de vantagens salariais à aposentadoria) foram, em geral, os fatores mais determinantes na decisão de aposentadoria destes sujeitos.

Questionou-se se as pessoas que estavam insatisfeitas no trabalho foram mais vulneráveis aos fatores coercitivos como determinantes de suas aposentadorias e se aquelas satisfeitas no trabalho desenvolvido foram menos vulneráveis à influência destes fatores, priorizando outros motivos como determinantes de aposentadoria.

Resultados estatísticos demonstraram que *existe associação entre coação e satisfação no trabalho* (anexo 4.4). Os satisfeitos no trabalho foram aqueles que se aposentaram principalmente por motivo coercitivo relacionado à mudança na lei, especificamente aquele relacionado à perda da vantagem de se aposentar com o salário da classe acima da que se encontravam ou com gratificação referente a outros cargos que ocuparam, enquanto que os mais insatisfeitos se aposentaram, principalmente, por motivos não-coercitivos (institucionais e institucional/macroestrutural).

Entretanto, observando a tabela (4.4), a respeito do cruzamento entre as variáveis atividade remunerada fora da Universidade e fatores determinantes de aposentadoria (coercitivos e não coercitivos), constata-se que os professores que desempenhavam atividade permanente fora da Universidade e que trabalhavam predominantemente nos Centros Biomédico, Tecnológico e de Ciências Jurídicas e Econômicas (anexo 2.4) foram os que menos se manifestaram a respeito de motivos coercitivos como determinantes de suas aposentadorias, assinalando

principalmente motivos do contexto macroestrutural.

Os professores que não tinham atividade remunerada fora da Universidade (Centros Pedagógico, de Educação Física e Desportos, de Artes e de Estudos Gerais) assinalaram principalmente motivos de natureza coercitiva, na seguinte ordem de maior incidência: aproveitamento da vantagem agora existente de o professor se aposentar com o salário da classe acima da que se encontrava ou com gratificação referente a outros cargos que ocupou; medo de mudança na lei de aposentadoria por tempo de serviço para aposentadoria por idade aos sessenta e cinco anos; medo de perda de estabilidade no emprego.

Em suma, os resultados obtidos através de tratamento estatístico demonstraram que há especificidades ou ênfases qualitativamente diferentes na percepção de aposentadoria como ganho e perda, entre grupos que apresentam características distintas. Demonstrou que os professores que exerciam profissão liberal, ou que tinham atividade remunerada fora da Universidade, sentiam-se mais insatisfeitos no trabalho que desenvolviam na mesma, sendo menos suscetíveis à influência dos fatores coercitivos em suas decisões de aposentadoria em comparação àqueles que exerciam atividades exclusiva de magistério.

Estes resultados estatísticos evidenciaram que o maior número de aposentadorias ocorreu com os professores que encontravam no exercício do magistério maior satisfação pessoal, influenciados pelos fatores coercitivos. Há de se convir que, as referências constantes dos sujeitos às insatisfações com os contextos institucional e macroestrutural, principalmente aquelas relacionadas à crise econômica com seus reflexos nas condições de ensino e nos salários dos professores, foram mencionadas por todas as pessoas indistintamente, tornando compreensível que as mudanças na legislação tenham afetado, primordialmente, aos

profissionais que desempenhavam exclusivamente atividades relacionadas ao magistério. Isto permite concluir que os resultados deste estudo relacionam-se à crise da Educação e dos profissionais nela envolvidos.

gressado mais cedo na carreira, o que significaria tempo maior de continuidade no exercício profissional. Este fator, aliado ao tempo de serviço completo que garantia o direito à aposentadoria, pode ter servido como estímulo à aposentadoria. Também podem ter-se questionado sobre a adequação de continuarem numa profissão desvalorizada financeiramente em todos os níveis de ensino, sentindo ainda o desestímulo do aluno universitário, devido à falta de perspectiva no mercado de trabalho relacionado ao baixo salário.

Considerando que a satisfação no trabalho estava predominantemente relacionada a características intrínsecas ao exercício do magistério, não é de surpreender que *os profissionais liberais, que exerciam circunstancialmente o magistério, expressassem mais insatisfação do que satisfação em relação ao trabalho que desenvolviam na Universidade.*

Os professores que tinham maior titulação acadêmica, ou seja, *pós-graduação stricto sensu (mestrado, doutorado, pós-doutorado e livre docência) demonstraram maior satisfação em relação ao trabalho que desenvolviam na Universidade em comparação àqueles que tinham somente curso de graduação ou de pós-graduação lato sensu (aperfeiçoamento e especialização).*

Em relação à *satisfação no trabalho e estado civil dos sujeitos, constatou-se inexistência de relação significativa.*

Apresenta-se em seguida os resultados que tratam da relação entre os fatores determinantes de aposentadoria e satisfação no trabalho. Posteriormente descreve-se a relação entre aqueles fatores e desempenho em atividade remunerada fora da Universidade.

Como mencionado na parte relativa à análise de conteúdo complementada por estatística descritiva, os fatores coercitivos (possibilidade de mudanças na lei referentes: a aposentadoria por tempo de serviço ser substituída por aposentadoria por idade; e eliminação de vantagens salariais à aposentadoria) foram, em geral, os fatores mais determinantes na decisão de aposentadoria destes sujeitos.

Questionou-se se as pessoas que estavam insatisfeitas no trabalho foram mais vulneráveis aos fatores coercitivos como determinantes de suas aposentadorias e se aquelas satisfeitas no trabalho desenvolvido foram menos vulneráveis à influência destes fatores, priorizando outros motivos como determinantes de aposentadoria.

Resultados estatísticos demonstraram que *existe associação entre coação e satisfação no trabalho* (anexo 4.4). Os satisfeitos no trabalho foram aqueles que se aposentaram principalmente por motivo coercitivo relacionado à mudança na lei, especificamente aquele relacionado à perda da vantagem de se aposentar com o salário da classe acima da que se encontravam ou com gratificação referente a outros cargos que ocuparam, enquanto que os mais insatisfeitos se aposentaram, principalmente, por motivos não-coercitivos (institucionais e institucional/macroestrutural).

Entretanto, observando a tabela (4.4), a respeito do cruzamento entre as variáveis atividade remunerada fora da Universidade e fatores determinantes de aposentadoria (coercitivos e não coercitivos), constata-se que os professores que desempenhavam atividade permanente fora da Universidade e que trabalhavam predominantemente nos Centros Biomédico, Tecnológico e de Ciências Jurídicas e Econômicas (anexo 2.4) foram os que menos se manifestaram a respeito de motivos coercitivos como determinantes de suas aposentadorias, assinalando

### 7.3- RESULTADOS E DISCUSSÃO REFERENTES A ADAPTAÇÃO À APOSENTADORIA COMO EVENTO DE TRANSIÇÃO:

Não é a transição em si que é de importância para a adaptação ou satisfação pessoal do sujeito, mas sim como ela se relaciona com a situação do indivíduo ou do grupo.

Como mencionado na parte de Metodologia, o modelo de Schlossberg, adaptado a este estudo, postula três conjuntos de fatores que interagem entre si e influenciam a adaptação à transição: a) As características particulares à transição; b) As características dos ambientes de pré e de pós transição; c) As características do indivíduo que experiêcia a transição. Cada um destes grupos engloba uma variedade de variáveis, conforme apresentado na descrição do modelo.

Enfoca-se os fatores que desempenham papel importante na adaptação à transição, objetivando analisar como os mesmos poderão facilitar ou dificultar a adaptação à aposentadoria dos sujeitos. Comenta-se, nesta análise, as variáveis incluídas no modelo adaptado de Schlossberg e relacionadas a análise de conteúdo e tratamento estatístico correspondente às perguntas do questionário aplicado (anexo 5).

Em relação às características da transição em si mesma, os resultados demonstraram que a transição à aposentadoria representou, tanto sentimentos positivos ou de ganhos, quanto sentimentos negativos ou de perdas, parecendo confirmar a opinião de autores (Le Masters, 1957; Schlossberg, 1981) de que, em geral, as transições apresentam elementos de afeto positivo e negativo. Os resultados confirmam a atual literatura especializada, que vem demonstrando ser a percepção em relação à aposentadoria predominantemente relacionada a ganhos. Através de análise estatística ficou evidenciado, como discutido em parte anterior, que a percepção de ganho e de perda decorrente da aposentado-

ria, apresenta uma diferença qualitativa e também quantitativa entre grupos que apresentam características distintas, relacionada à ênfase atribuída aos conteúdos expressos subjacentes a valores.

Além da predominância dos sentimentos positivos ou de ganhos, seguidos pelos negativos ou de perdas expressos na avaliação geral de aposentadoria, um número reduzido de pessoas expressou sentimentos de ambigüidade ou de expectativa/indefinição quanto ao futuro, como mencionado na parte de análise de conteúdo. A adaptação destas pessoas à aposentadoria poderá ser dificultada pelo grau maior de estresse advindo de seus sentimentos de ambigüidade ou de indefinição/expectativa em relação ao futuro (Schlossberg, 1981, p.9).

A literatura especializada tem hipotetizado que os indivíduos se adaptam mais facilmente às transições cuja origem é interna, ou, em outras palavras, quando ao indivíduo é permitida opção de livre escolha. A importância da autodeterminação como fonte de satisfação pessoal tem recebido o reconhecimento de vários estudiosos, como menciona Vallerand (1989).

Para a maioria destes sujeitos a decisão de aposentadoria não foi exclusivamente autodeterminada, uma vez que decorreu de ameaças externas relacionadas a mudanças na legislação. Este aspecto é desfavorável as suas adaptações à aposentadoria, a menos que as percepções de ganho decorrentes da mesma, sobrepujantes às de perdas, a médio e a longo prazo se mantenham. Para aquelas pessoas que se dedicavam essencialmente a atividades de magistério, que encontravam satisfação intrínseca ao seu desempenho, e que foram predominantemente influenciadas por fatores coercitivos em suas decisões, a adaptação à aposentadoria é menos provável de ocorrer em comparação àquelas menos influenciadas por motivos de natureza coercitiva, ou que não se sentiam muito satisfeitas no exercício do magistério.

Segundo Schlossberg (1981, p.9), as mudanças que não são definidas a priori no sentido de serem ou não permanentes, ocasionam incerteza, resultando possivelmente em maior estresse para o indivíduo. Os resultados parecem indicar que para esta maioria as mudanças decorrentes da aposentadoria foram permanentes, principalmente no que se refere ao contexto ou local de trabalho (83,6% não pretende regressar na Universidade), e esta definição pessoal poderá lhes facilitar a adaptação. As expectativas relacionadas à vida profissional, foram essencialmente de trabalho sem vínculo empregatício ou num contexto de livre escolha.

Ainda segundo Schlossberg, uma transição que é dolorosa e sem prazer pode ser mais facilmente suportada se o indivíduo está seguro de que sua duração é limitada. Inversamente, segundo a autora, se a mudança foi desejada, a certeza de que ela representa um estado mais ou menos permanente, pode ser tranquilizadora para o indivíduo. Neste aspecto, a legislação federal é favorável, no sentido de que não elimina as opções destes sujeitos de um retorno ou não ao magistério.

A sociedade tem expectativas ou previsibilidade relacionadas ao tempo em que os principais eventos da vida, como a aposentadoria, devem ocorrer. Neugarten (1977) chamou a atenção para este aspecto, porém, mais recentemente (1980), ela mencionou que caminhamos para uma sociedade de "idade irrelevante", isto é, para uma sociedade em que a idade tende a ser um marco indiferencial para as opções dos indivíduos. Entretanto, como coloca Schlossberg (1984, p.9), as expectativas sociais em torno do tempo ou da idade não foram eliminadas. Estar "fora do tempo" pode ocasionar para as pessoas dificuldades de natureza pessoal ou social, quer este "estar fora" seja precoce ou tardio.

A maioria destes sujeitos (80,6% do grupo) estava abaixo de 60 anos quando requereu aposentadoria, idade considerada pela

literatura especializada como marco do início da 3ª idade ou da velhice. Há uma tendência geral para se associar a aposentadoria à velhice ou à doença. Deste modo, a aposentadoria destas pessoas pode ser considerada "precoce" em termos de imagem (expectativa) social relacionada à aposentadoria, podendo-se questionar se os que não apresentavam idade e/ou condições físicas condizentes a esta imagem poderão se deparar com dificuldades que possam interferir em suas adaptações pessoais. Como o grupo era constituído por profissionais liberais e por profissionais de magistério, a transição à aposentadoria para os primeiros praticamente não existiu, visto que continuaram no desempenho de atividades relacionadas às próprias profissões, dispoindo inclusive de maior tempo para exercê-las. Entretanto, para a maioria que tinha formação essencialmente de magistério e que exercia esta atividade por vocação, a adaptação poderá ser dificultada se não encontrarem formas alternativas de continuarem desempenhando atividades, profissionais ou não, que correspondam aos seus interesses pessoais, bem como se não dispuserem de outros recursos que a facilitem.

A literatura especializada tem chamado a atenção para a dificuldade que acarreta na adaptação pessoal as transições que têm início súbito, como ocorreu para a maioria destes sujeitos, isto porque é eliminada a oportunidade de preparação para novos papéis, condição considerada facilitadora à adaptação (Neugarten, 1968; Atchley, 1975). De qualquer maneira, transição percebida de forma favorável ou não, causa algum estresse aos indivíduos nela envolvidos (Derlega, Janda, 1978).

Uma vez que não foi utilizado nenhum instrumento objetivando detectar o grau de estresse ocasionado, far-se-á somente alusão ao sentimento expresso de ansiedade ou a ele associado: Aproximadamente 24,5% ou 1/4 das pessoas expressaram ansiedade, e/ou insegurança,

e/ou depressão, e/ou sofrimento, decorrente da decisão de aposentadoria imprevista e sob coação. Embora tais sujeitos não representem a maioria do grupo total, não se pode subestimar a influência possivelmente desfavorável que essa decisão precipitada e sob ameaça possa ter em suas adaptações pessoais ou bem estar psicológico.

Os aspectos analisados até aqui integram o conjunto de fatores relacionados às características particulares à transição. Aborda-se em seguida aqueles que dizem respeito às características dos ambientes de pré e pós-transição, que poderão facilitar ou dificultar a adaptação à aposentadoria:

Resultados de pesquisa têm evidenciado que suporte de natureza interpessoal ou afetiva é de importância na adaptação à transição (Spaulding e Forde, 1976; Spirrer, 1977; Fiske e Weiss, 1977). Este suporte provem da família e das pessoas próximas ou do círculo de convivência.

Constatou-se que estas pessoas predominantemente receberam apoio de suas famílias e de outros que lhe eram próximo (anexo 3.5), aspecto este favorável as suas adaptações à aposentadoria.

Observando as percepções do aposentado a respeito da opinião das pessoas que lhe eram próximas (anexo 3.5) constata-se que a minoria que desaprovou sua aposentadoria o fez predominantemente por motivo relacionado a valor instrumental material de complementação financeira, refletindo nisto um valor cultural da sociedade capitalista ou orientada para o trabalho, em que o lucro e a produtividade são de importância relevante. Haveria necessidade de estudos para se conhecer melhor como a nossa sociedade percebe e/ou se posiciona face à aposentadoria; isto inclusive poderia auxiliar aos governantes neste momento em que se discute mudanças na legislação.

Há de se supor que o afastamento das atividades de

magistério será mais dificultoso para aqueles que o exerciam em tempo integral, encontrando nele satisfação pessoal, e que se aposentaram predominantemente por motivos coercitivos. Para aquelas pessoas que tinham título acadêmico mais alto e que encontravam mais satisfação no desempenho de atividades de magistério em comparação àquelas que não tinham pós-graduação stricto sensu, possivelmente o afastamento do trabalho de natureza eminentemente intelectual, como se caracteriza o magistério de nível superior, também poderá ser mais dificultoso, como demonstra suas ênfases de perda relacionada a este aspecto.

Na análise da satisfação no trabalho não levou-se em consideração a categoria funcional do professor, uma vez que houve quase total predominância da categoria adjunto entre os participantes.

Os resultados indicam que o contexto sócio político do país teve uma influência determinante nestas decisões de aposentadoria. Além da possibilidade de mudanças na legislação, as insatisfações decorrentes dos contextos institucional e macroestrutural não podem ser subestimadas, e devem ser vistas com atenção pelas autoridades competentes.

A decisão de aposentadoria destas pessoas foi sob circunstância de grande incerteza a respeito da concretização ou não das propostas de mudança na legislação referentes à aposentadoria. No dizer de Schlossberg (1981, p.9), "talvez o maior grau de estresse ... esteja conectado à incerteza". Assim, pode-se supor que suas decisões tenham sido precedidas por alto nível de tensão, como comprovaram os depoimentos de pessoas da própria Universidade que acompanharam de perto o desenrolar destes acontecimentos. Aliás, possivelmente este alto nível de tensão tenha afetado não somente aos que tinham completado tempo de serviço exigido por lei para requerer aposentadoria, mas também àqueles que não podiam optar por sair com vencimentos integrais,

por não terem tempo completo de serviço.

As percepções de ganho e as expectativas decorrentes da aposentadoria, as insatisfações, bem como as satisfações relacionadas a esta experiência relacionam-se também ao contexto sócio-político do país.

Dentre os ganhos e expectativas decorrentes da aposentadoria, foi mencionada a possibilidade de continuidade de atividade profissional com complementação financeira, e este interesse ou necessidade pode se relacionar ao contexto, no que diz respeito à insatisfação com o salário, ou ao descompasso deste com a inflação.

Por outro lado, as insatisfações com a experiência de aposentadoria, mencionadas por alguns, relacionaram-se à falta de perspectiva de melhor condição de vida, em decorrência da descrença nos governantes e nas oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho, dificultando principalmente àqueles que, por formação e vocação, desempenhavam atividades de magistério.

Entretanto, as satisfações mencionadas e relacionadas à experiência de aposentadoria também diziam respeito ao contexto sócio-econômico-político do país, no sentido de que a aposentadoria propiciou o afastamento de um ambiente de trabalho cada vez mais vulnerável às influências desfavoráveis do contexto macroestrutural. O apoio que muitas pessoas receberam da família em suas decisões de aposentadoria refere-se a este aspecto. O contexto do país pode representar, então, uma interferência desfavorável na adaptação à aposentadoria destes sujeitos, quer por ter forçado alguns a antecipá-la no tempo, quer por restringir a outros expectativas de continuidade profissional, ou ainda, por restringir anseios manifestos de lazer cultural, especificamente aqueles relacionados a viagens.

A influência desfavorável deste contexto sobre as

condições de ensino e sobre os profissionais da educação, cria um círculo vicioso, ao mesmo tempo em que estimula o afastamento daqueles que se dedicam ao ensino, trazendo consequências desfavoráveis à educação e ao país.

Passando a enfocar os aspectos relacionados às características dos indivíduos que poderão facilitar-lhes ou dificultar-lhes a adaptação, é mais significativo falar em identificação de papel sexual do que do sexo em si, isto porque homens e mulheres são socializados para diferentes atitudes e comportamentos, e a extensão em que pessoas de sexos diferentes internalizam estas normas pode influenciar em sua habilidade de adaptação (Schlossberg, 1981).

A aposentadoria de mulheres é relativamente recente entre nós, visto que o desempenho profissional tradicionalmente coube ao homem. Conseqüentemente, o estereótipo cultural relacionado à mulher, é o de dependência, passividade. Embora atualmente se perceba mudança nesta percepção, a transformação de mentalidade é sempre gradual, de forma que ainda se percebe influências da mentalidade tradicional.

Pode-se supor que estas mulheres, caso venham a optar por não mais desempenhar qualquer tipo de atividade profissional, terão suas auto-estimas menos sujeitas à influência desfavorável de concepções sociais, o que pode auxiliar na adaptação à aposentadoria. A literatura especializada tem demonstrado que as mulheres apresentam maior capacidade para comunicação social e/ou intimidade/mutualidade (Schlossberg, 1981), fator facilitador no momento do desligamento profissional. Portanto, a perda afetiva decorrente do afastamento do trabalho, enfatizada pelas mulheres, poderá ser equilibrada com os ganhos afetivos que elas mencionam, no sentido de disporem de mais

tempo para convívio com a família e com os amigos.

Ainda segundo a literatura especializada (Lehr, 1988), o homem poderá se ressentir mais da falta de "papel profissional", embora curiosamente, neste estudo, foram as mulheres que mais mencionaram este aspecto como perda decorrente da aposentadoria, talvez por não serem, em maioria, profissionais liberais, o que lhes restringe o desempenho de outra atividade profissional. Todavia, a diferença entre sexos, é outro aspecto que necessita de mais investigação.

Em se tratando de adaptação à transição, a maioria dos especialistas concorda que a idade cronológica é relativamente sem importância em comparação às idades biológica, psicológica e social. Isto torna complexa a análise da idade em relação a adaptação à aposentadoria. Por esta e por outras dificuldades que a literatura especializada menciona relacionadas à idade cronológica, os estudiosos têm considerado o conceito de estágio de vida mais útil para se estudar a adaptação às transições. O estágio de vida como um todo, engloba as seguintes etapas, conforme mencionado por Kimmell (1974, p.9): infância, meninice, adolescência, jovem adulto, meia idade, velhice e senescência. De acordo com esta classificação, estes sujeitos encontravam-se na meia idade (aqueles nas faixas entre 40 e 50 anos) e na velhice (aqueles na faixa entre 60 e 70 anos).

Os resultados evidenciaram que as pessoas de idade acima de sessenta demonstraram menor interesse em continuidade de desempenho profissional em comparação àquelas de idade abaixo de 60 anos. Isto demonstra que a idade pode influir no interesse por desempenho profissional, que na realidade pode decorrer mais de estereótipos culturais do que da própria idade (Ryff, 1989; Neri, 1992).

O distanciamento de relacionamentos interpessoais em

decorrência da aposentadoria é um aspecto que pode dificultar a adaptação daqueles que não tem família constituída (solteiros e descasados), caso estes não encontrem alternativas satisfatórias de engajamento social e/ou interpessoal.

Por sua vez, a presença de familiares que não respeitem a nova condição dos sujeitos cobrindo-os de solicitações, pode dificultar a adaptação dos mesmos. A própria presença mais constante do indivíduo na sua estrutura familiar demanda adaptações e deve ser processada de maneira a respeitar os espaços de cada um.

Os valores básicos do indivíduo e suas crenças são aspectos importantes a considerar em sua habilidade de adaptar-se à transição. Os valores podem interferir favoravelmente ou não na adaptação à transição, "dependendo da facilidade com as quais eles podem ser traduzidos em objetivos e comportamentos e perseguidos com sucesso" (Thurnher, 1975, p.184).

As expectativas destes sujeitos, subjacentes aos valores expressos, poderão encontrar na situação de aposentadoria meios de obter satisfação ou adaptação pessoal.

O estado de saúde do indivíduo é outro fator que afeta sua habilidade de adaptação à transição. Lieberman (1975) acredita que a "capacidade física ... pode ser o preditor mais importante e talvez o único evidente de fracasso em adaptação, pelo menos entre idosos" (p.145). A relação saúde/aposentadoria predominantemente foi percebida de forma satisfatória pelos sujeitos, que espontaneamente se referiram à saúde em geral (anexo 3.8). Entretanto, referências negativas relacionadas a aspectos específicos de saúde mental (menções de ansiedade, depressão e frustração decorrentes da decisão de aposentadoria inesperada e sob coação) foram em maior número ao daquelas relacionadas a aspectos gerais de saúde, representando 25,5% ou 1/4 dos sujeitos. Isto

não pode ser subestimado em termos de influência desfavorável na adaptação à aposentadoria.

A alusão espontânea à saúde, ou a aspectos relacionados à mesma, reforça a importância que a literatura especializada lhe atribui ao tratar de eventos de transição.

A aposentadoria trouxe mais benefícios do que desvantagens econômicas para estas pessoas, visto que, para algumas, foi também fator determinante de aposentadoria resguardar vantagens salariais ameaçadas de extinção. Qualquer que tenha sido a categoria funcional destes sujeitos, a aposentadoria lhes trouxe benefícios financeiros, permitindo-lhes aposentar-se com o salário da classe imediatamente superior. Explica-se algumas insatisfações com a aposentadoria relacionadas a valor de facilidade e contentamento decorrente do salário, ao contexto sócio-econômico do país e à impossibilidade, advinda com a aposentadoria, de maior ascensão na carreira universitária, e/ou relacionada à obtenção de maior titulação.

É significativo o fato de um número razoável de pessoas manifestarem desejo de continuidade profissional, o que pode decorrer tanto de uma necessidade de complementação salarial, quanto de uma vontade de atividade profissional, ou de ambas, levando-se em conta as idades relativamente jovens dos sujeitos.

Sumarizando, constatou-se aspectos que podem facilitar ou dificultar a adaptação destes indivíduos em suas transições à aposentadoria. Dentre os primeiros pode-se mencionar: suas percepções de ganho ou seus sentimentos predominantemente positivos em relação à experiência de aposentadoria; a flexibilidade de opção que a legislação confere, no sentido de permitir a opção pelo regresso ao magistério se assim o desejarem; o apoio recebido da família e de outras pessoas

próximas, nas decisões de aposentadoria; as insatisfações com as condições de trabalho decorrentes dos contextos institucional e macroestrutural; as idades relativamente jovens, favorecendo em termos de saúde, conseqüentemente, em aspectos relacionados ao lazer ou a outras opções pessoais; as expectativas decorrentes da aposentadoria, relacionadas a valores condizentes ao que a aposentadoria poderá lhes proporcionar; os estereótipos culturais e as características pessoais, podendo contribuir para facilitar a adaptação da mulher à aposentadoria.

Por outro lado, os seguintes aspectos poderão dificultar a adaptação destes sujeitos: a decisão de aposentadoria ter se originado predominantemente de fonte externa, ou seja, da possibilidade de mudanças na legislação, e ter sido súbita, impossibilitando um planejamento anterior; o afastamento do magistério daqueles que o exercia por vocação ou encontrando satisfação pessoal; o contexto sócio-econômico-político do país, interferindo na antecipação da aposentadoria e podendo dificultar a concretização de aspirações pessoais decorrentes da aposentadoria; os sentimentos de ansiedade e de depressão manifestos por alguns sujeitos, em conseqüência da decisão de aposentadoria imprevista e sob coação; estereótipos culturais que poderão interferir desfavoravelmente na adaptação à aposentadoria de pessoas do sexo masculino; a diminuição do círculo social ou de convivência, especialmente para aqueles que não tinham família constituída (solteiros e descasados).

Outros aspectos, menos evidentes, podem também influenciar a adaptação dos indivíduos à aposentadoria. Como destaca Lieberman (1975, p.151), quanto maior a diferença entre as condições de vida pré e pós-aposentadoria, ou quanto maior a descontinuidade dessas condições, maior o grau de estresse, e maiores as exigências relacionadas à adaptação.

Além disto, pode-se questionar se a predominância do sentimento de ganho decorrente da aposentadoria não seria resultado de uma "euforia" passageira, decorrente do pouco tempo em que estas aposentadorias ocorreram, aliado ao fato de que, alguns ainda não haviam se desligado completamente de alguma atividade desenvolvida na Universidade. Um estudo posterior auxiliaria a esclarecer melhor a consistência deste sentimento de ganho, embora a maioria dos estudos têm demonstrado que a probabilidade de ajustamento bem sucedido aumenta no decorrer do tempo (Streib e Schneider, 1971; Levy, 1979; Cribier, 1981; Beck, 1982).

As condições relacionadas a adaptação à transição de aposentadoria, em última instância, dependerão do próprio indivíduo: ela será facilitada mediante os recursos que ele dispuser para superar seus déficits; se estes sobrepuserem-se aos recursos, a adaptação se tornará mais difícil.

#### 7.4- CONSIDERAÇÕES FINAIS:

A adaptação à aposentadoria depende de uma multiplicidade de fatores relacionados às características da transição em si mesma, às características dos ambientes de pré e de pós-transição e às características dos indivíduos.

Neste estudo as características da transição em si mesma se destacaram, em decorrência da circunstância em que ocorreram estas aposentadorias, e dentre estas, ficou evidenciado a importância do aspecto econômico nas decisões de aposentadoria. Quinn e Burkhauser (1990) mencionam que a pesquisa moderna tem enfatizado a importância que este aspecto desempenha na decisão de aposentadoria, e que a tendência à mesma relaciona-se a decisões políticas, aspectos estes constatados neste estudo.

Pode causar impacto pensar que a vulnerabilidade aos acontecimentos tenha atingido justo a professores universitários, a "intelectualidade" do país. Isto questiona o papel ou o espaço que tem sido reservado pelos governantes a esta elite, nos rumos e decisões importantes da nação. Pode-se ainda indagar se a omissão do governo não é resultado da omissão da própria Universidade em relação ao papel que desempenha na sociedade, no sentido de fornecer os subsídios para as transformações, ou, em outras palavras, se a contribuição que a Universidade tem dado à sociedade tem sido suficientemente significativa para afirmá-la como instituição relevante.

Preservar o direito de aposentar-se por tempo de serviço foi motivo determinante que influenciou os sujeitos a optarem pela aposentadoria. Por outro lado, substituir a aposentadoria por tempo de serviço por aposentadoria por idade é aspecto em discussão na sociedade brasileira. Sobre este aspecto, pode-se focar a posição de Morrison

(1986) que destaca ambas as tendências: "numa sociedade cuja população idosa tem atingido melhor nível de educação formal e melhor saúde, pode-se esperar que um número substancial de pessoas idosas participem da economia. Mas é também possível para o status econômico de uma sociedade ...fazer do lazer um objetivo social valorizado, reduzindo o incentivo para pessoas idosas serem economicamente produtivas" (p.354).

Ampliar as condições favoráveis de trabalho na Universidade deve ser uma preocupação da Instituição e do Governo. Para isto pode-se aprofundar os motivos de satisfação/insatisfação e trabalhar, a nível de contexto, na tentativa de ampliar a satisfação no trabalho para além daqueles aspectos intrínsecos à profissão ou do próprio exercício do magistério.

Ultrapassa os objetivos deste estudo prolongar e/ou aprofundar a discussão relacionada à substituição de aposentadoria por tempo de serviço por aposentadoria por idade, entretanto, considerando os resultados apresentados, sugere-se que, ao lado de aspectos econômicos e biológicos, a discussão hoje em pauta em torno de mudanças na lei referentes à aposentadoria, se torne mais abrangente, no sentido de englobar aspectos de natureza filosófica e/ou psicológica, relacionados às aspirações e valores, como aspectos práticos que possam contribuir para a maior satisfação no trabalho.

Empresas privadas brasileiras vêm adotando medidas no sentido de valorizar a produtividade e flexibilizar o cumprimento da carga horária. Possivelmente essas empresas têm "know how" a transmitir, que poderia ser adaptado ao contexto universitário, contribuindo para aumentar a satisfação no trabalho, visto que, o maior domínio sobre o tempo foi mencionado com destaque como ganho decorrente da aposentadoria. Além disto, tem-se notícias que outros países vêm procurando formas próprias para equacionar melhor o tempo de trabalho,

objetivando a satisfação profissional, e essas experiências poderiam ser úteis ao Brasil. Medidas desta natureza não eliminam o direito à aposentadoria, mas possivelmente retardariam a sua necessidade ou desejo de requerê-la, visto que oferece maior disponibilidade de tempo, ao mesmo tempo em que permitem a continuidade de relacionamento interpessoal e profissional no contexto de trabalho, considerado importante para estas pessoas.

Os objetivos de uma instituição relacionados à satisfação ou adaptação pessoal dos docentes devem ser abrangentes, no sentido de incluir os professores aposentados e em via de aposentadoria, constando em seu planejamento aspectos relacionados a preparação e acompanhamento à aposentadoria, bem como o oferecimento de oportunidades educacionais que facilitem a continuidade de crescimento e/ou satisfação pessoal.

Os resultados deste estudo demonstraram que as categorias de valor que exprimem ganhos e perdas são coexistentes. Esta constatação contribui para reforçar a proposição de Baltes (1989), mencionada neste trabalho (parte 2), que vê o desenvolvimento como um processo contínuo de equilibração entre ganhos e perdas, ou seja, em todo instante de nossa vida, ao experienciarmos ganhos, estamos simultaneamente experienciando perdas. Neste estudo o sentimento de ganho decorrente da aposentadoria sobrepujou o de perdas, possivelmente pela idade relativamente jovem destes sujeitos, e também pelas circunstâncias em que ocorreram suas aposentadorias. A compreensão da aposentadoria como um processo que envolve ganhos e perdas, poderá ser ampliada ou aprofundada, através de comparações com outros grupos que vivenciarão o processo de aposentadoria em circunstâncias diferentes ao experienciado por estes sujeitos.

Pode-se questionar sobre as consequências para esta

Universidade e para as demais Universidades Federais que passaram por situação semelhante, mas somente um estudo ofereceria respaldo para responder se representaram perdas ou ganhos institucionais.

De acordo com o relatório de avaliação diagnóstica da UFES (1990), "a estrutura organizacional e administrativa da Universidade deve ser repensada e a criação de funções ou de órgãos, no âmbito da instituição, deve ser precedida de estudos abrangentes que justifiquem e fundamentem sua viabilidade técnico-política, e suas implicações na organização como um todo, e deve, acima de tudo, ser regulamentada para se consolidar no contexto institucional" (p.82). As aposentadorias ocorridas, possivelmente facilitarão esta reorganização, por possibilitar que a Universidade contrate novos professores condizentes com suas necessidades.

Em suma, os motivos destas aposentadorias refletem o contexto sócio-político-econômico do país, especificamente no primeiro semestre de 1991: as inseguranças vividas pela sociedade; o descrédito na coerência de atitudes da classe política; os problemas existentes dentro da Universidade; em síntese, a crise da educação, confirmada mais uma vez, desta vez em nível de 3º grau.

A decisão de aposentadoria destes sujeitos chama atenção para o fato de que o magistério deve ser respeitado como profissão. Contribui para reforçar os anseios da população brasileira expressos diariamente através dos meios de comunicação, a respeito da necessidade de maior ética e coerência de atitudes da classe política, ou das autoridades encarregadas do destino da nação, aspecto este de grande importância para a saúde mental coletiva (Carkhuff, 1967; Rogers, 1974).

Finalizando, espera-se que os aspectos salientados e

de importância na adaptação à transição para aposentadoria, possam contribuir para a reflexão e planejamento daqueles que se preparam para esta transição, e também ofereça subsídios ao trabalho dos profissionais de ajuda. Deseja-se ainda que este estudo ofereça contribuições para se repensar a educação, suscite dúvidas e contradições, e/ou incentive investigações relacionadas ao contexto das universidades, bem como relacionadas à aposentadoria.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- ATCHLEY, G. W. *The sociology of retirement*. New York: Wiley, 1976.
- ATCHLEY, R. C. The life course, age grading, and age-linked demands for decision making. In: DATAN, N. And GINSBERG, L. H. (Eds.) *Life-Span developmental psychology*. New York: Academic Press, 1975.
- BALTES, P. B. Envelhecimento cognitivo: potencialidades e limites. Trad. Anita Liberalesso Neri. *Gerontologia*, 2 (1), 23-24, 1944.
- BALTES, P. B. Theoretical propositions of life-span developmental psychology: on the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology*, 23 (5), 611-626, 1989.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Trad. L. A. Reto e A. Pinheiro. Lisboa, Edições 70, 1977. (Original francês).
- BECK, S. H. Adjustment to and satisfaction with retirement. *Journal of Gerontology*, 37, 616-624, 1982.
- BEVERIDGE, W. E. Retirement and life significance: a study of the adjustment to retirement of a sample of men at management level. *Human Relations*, 33, 69-78, 1980.
- BRAITHWAITE, V. A. and GIBSON, D. M. Adjustment to retirement: what we know and what we need to know. *Ageing and Society*, 7, 1-18, 1987.
- BRASIL. Leis e Decretos. Lei n° 1711, 8 de outubro de 1952. Disciplina

o estatuto dos funcionários públicos civis da união (artigos 176 a 187). *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, p.16865-16875, 1 nov 1952.

BRASIL. Leis e Decretos. Lei n° 4811-A, 6 de dezembro de 1965. Dispõe sobre o estatuto do magistério superior. *Diário Oficial da União*, Brasília, p.12689-12692, 7 dez, 1965.

BRASIL. Leis e Decretos. Lei n°5539, 27 de novembro de 1968. Modifica dispositivos da lei n°4811-A, de 6 de dezembro de 1965, que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Superior, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, p.10369, 29 nov 1968.

BRASIL. Leis e Decretos. Decreto-Lei n° 1820, 11 de dezembro de 1980. Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores civis do Poder Executivo, bem como das pensões e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, p.24897-24898 seção I, 12 dez 1980.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Conselho Federal da Educação. Lei n° 5540, 28 de novembro de 1968. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, p.10370-10372 seção I, 29 nov 1968.

BRASIL. Presidência da República e Congresso Nacional. Decreto-lei n° 464, 11 de fevereiro de 1969. Estabelece normas complementares à Lei n° 5540, de 28 de novembro de 1968, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, p.1409-1410 seção I, 12 fev 1969.

- BRASIL. Presidência da República. Decreto-Lei nº465, 11 de fevereiro de 1969. Estabelece normas complementares à Lei nº5539, de 27 de novembro de 1968 e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, p.1410-1411 seção I, 12 fev 1969.
- BRASIL. Presidência da República e Ministério da Educação e Cultura. Conselho Federal de Educação. Decreto nº 85487, 11 de dezembro de 1980. Dispõe sobre a carreira do magistério nas instituições federais autárquicas, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, p.24925-24929 seção I, 12 dez 1980.
- BRASIL. Presidência da República e Secretaria da Administração Pública da Presidência da República. Decreto nº94664, 23 de julho de 1987. Aprova o plano único de classificação e retribuição de cargos e empregos de que trata a lei 7596 de 10 de abril de 1987. *Diário Oficial da União*, Brasília, p.11768-11772 seção 1, 24 julho 1987.
- BRASIL. Presidência da República e Congresso Nacional. Lei nº8112, 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da união, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*, Brasília, p.23935-23946 seção I, 12 dez 1990.
- BRASIL. Presidência da República. Medida provisória nº 286. Dispõe sobre a revisão dos vencimentos, salários, proventos e demais retribuições dos servidores civis e a fixação dos soldos dos militares do poder executivo, da administração direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, p.24300-24301 seção I, 14 dez 1990.

- CARKHUFF, R. R. and BERENSON, B. G. *Beyond counseling and therapy*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1967.
- CONGRESSO DO CONSELHO DOS SERVIÇOS JURÍDICOS DAS INSTITUIÇÕES OFICIAIS DE ENSINO BRASILEIRAS - COSJUB. 15, 1991, Florianópolis. *Recomendações do XV COSJUB*. Florianópolis, S.c.p., 1991.
- CRIBIER, F. Changing retirement patterns of the seventies: the example of a generation of parisian salaried workers. *Ageing and Society*, 1, 51-71, 1981.
- DERLEGA, V. J. and JANDA, L. H. *Personal adjustment*. Illinois, Scott Foresman and Company, 1978.
- FISKE, M. and WEISS, L. Intimacy and crises in adulthood. In: SCHLOSSBERG, N. K. and ENTINE, A. D. (Eds.) *Counseling adults*. Monterey, Brooks/Cole, 1977.
- HECKHAUSEN, J.; DIXON, R. A. and BALTES, P. B. Gains and losses in development throughout adulthood as perceived by different adult age groups. *Developmental Psychology*, 25 (1), 109-121, 1989.
- HILL, R. *Families under stress*. New York: Harpers, 1949.
- KIMMEL, D. C. *Adulthood and aging. An interdisciplinary developmental view*. New York: Wiley, 1980.
- LEHR, J. *Psicologia de la senectud: Processo y aprendizaje del envejecimiento*. Barcelona: Herder, 1988. (Original Alemão).

- LE MASTERS, E. E. Parenthood as crisis. *Marriage and Family*, New York, 19, 352-355, 1957.
- LEVINSON et al. *The seasons of a man's life*. New York: Knopf, 1978.
- LEVY, S. M. Temporal experience in the aged: Body integrity and the social milieu. *International Journal of Aging and Human Development*, 9, 313-344, 1979.
- LIEBERMAN, M. A. Adaptive processes in late life. IN: DATAN, N and GINSBERG, L. H. (Eds.) *Life-span developmental psychology*. New York: Academic Press, 1975.
- LIMA NETO, N. *Condições de sobrevivência das universidades federais*. Coletânea CBE Universidade e Educação. Campinas, SP: Papyrus: Cedes; São Paulo: Ande/Anped, 1992.
- LINDEMANN, E. Symptomatology and management of acute grief. IN: PARAD, H. J. *Crisis intervention: Selected readings*. New York: Family Service Association of America. 1965.
- LOWENTHAL, M. F. and CHIRIBOGA, D. Responses to stress. IN: LOWENTHAL, M. F. et al. *Four stages of life: A comparative study of women and men facing transitions*. San Francisco: Jossey-Bass, 1975.
- MIRANDA, G. V. d. *As condições de sobrevivência das universidades federais*. Coletânea CBE Universidade e Educação. Campinas: Papyrus/Cedes/Ande/Anped, 1992.

- MOOS, R. H. and TSU, V. Human competence and coping: An overview. IN: MOOSE (Ed) *Human adaptation: coping with life crises*. Lexington, Heath, 1976.
- MORRISON, M. H. Work and retirement in an older society. In: PIFER, A. and BRONTE, L (Eds) *Our aging society*. New York: W. W. Norton & Company, 1986, 341-365.
- NERI, A. L. *Desenvolvimento adulto e fases do desenvolvimento ocupacional*. Mimeo, 1991.
- NERI, A. L. *Psicologia do envelhecimento: uma área emergente*. Campinas: UNICAMP, Departamento de Psicologia Educacional. Núcleo de Estudos sobre Desenvolvimento Adulto e Velhice. (Texto não publicado, apresentado no IV Simpósio da ANPEPP, Brasília, 1992).
- NEUGARTEN, B. L. Adaptation and the life cycle. IN: SCHLOSSBERG, N. K. and ENTINE, A. D. (Eds.) *Counseling adults*. Monterey, Brooks/Cole, 1977.
- NEUGARTEN, B. L. The awareness of middle age. IN: NEUGARTEN, B. L. (Ed.) *Middle age and aging*. Chicago: University of Chicago Press, 1968.
- NEUGARTEN, B. L. Time, age, and the life cycle. *American Journal of Psychiatry*, 1136 (7), 887-894, 1979.
- PARKER, S. R. *Work and retirement*. London: Allen and Unwin, 1982.

- PARKES, C. M. Psycho-social transitions: A field for study. IN: *Social science and medicine*, London: Pergamon Press, 1971, 5.
- QUINN, J. F. and BURKHAUSER, R. V. Work and retirement. IN: BINSTOCK, R. H. and GEORGE, L. K. (Eds.) *Handbook of aging and the social sciences*. San Diego: Academic, 1990, 307-327.
- ROGERS, C. *Psicoterapia e consulta psicológica*. Lisboa: Moraes Editores, 1974.
- ROMANELLI, O. de O. *História da educação no Brasil*. Petrópolis: Vozes, 1985.
- RYFF, C. D. Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: new directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12 (1), 35-55, 1989.
- SARASATE, P. *A constituição do Brasil ao alcance de todos*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1967.
- SCHLOSSBERG, N. K. A model for analysing adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9 (2), 1-18, 1981.
- SILVA, R. F. *Da estrutura e funcionamento da UFES*. Universidade Federal do Espírito Santo, Departamento de Recursos Humanos, Seção de Treinamento/DDRH, mimeo, 1983.
- SPAULDING, R. C. and FORD, C. V. The pueblo incident psychological reactions to the stresses of imprisonment and repatriation. IN: MOOS,

- R. (Ed.) *Human Adaptation: Coping With Life Crises*. Lexington, Heath, 1976.
- SPIERER, H. *Major transitions in the human life cycle*. New York: Academy for Educational Development, 1977.
- STREIB, G. F. and SCHNEIDER, C. J. *Retirement in american society: Impact and process*. Ithaca : Cornell University Press, 1971.
- THURNHER, M. Continuities and discontinuities in value orientations. IN: LOWENTHAL, M.F. THURNER, M. and CHIRIBOGA, D. *Four stages of life: A comparative study of women and men facing transitions*. San Francisco: Jossey-Bass, 1975.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. *Estatuto*. Vitória, ES, 1992.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Administração, Departamento de Análise Organizacional. *UFES: Dados estatísticos*. Vitória, UFES, 1991.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Sub-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento. Coordenação de Planejamento. *Avaliação institucional: relatório de avaliação diagnóstica*. 2, Vitória, UFES, 1990.
- UTTAL, D. M. and PERLMUTTER, M. Toward a broader conceptualization of development. *Developmental Review*, 9, 101-132, 1989.
- VALLERAND, R. J. Motivation in the elderly: A theoretical framework

and some promising findings. *Canadian Psychology*, 30 (3), 538-550, 1980.

WEISS, R. S. Transition states and other stressful situations: Their nature and programs for their management. IN: CAPLAN, G. and KILLI-LEA, M (Eds.) *Support systems and mutual help: Multidisciplinary explorations*. New York: Grune & Stratton, 1976.

## **ANEXOS**

ANEXOS 1

INFORMATIVOS SOBRE A UNIVERSIDADE FEDERAL  
DO ESPÍRITO SANTO (UFES)

ANEXO 1.1

Universidade Federal do Espírito Santo: Departamentos integrantes dos diversos centros de ensino.

Centros	Departamentos
Agropecuário	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Engenharia rural</li> <li>. Fitotecnia</li> <li>. Núcleo de disciplinas do 1º ciclo</li> <li>. Zootecnia e economia rural</li> </ul>
Artes	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Arquitetura e urbanismo</li> <li>. Artes industriais e decorativas</li> <li>. Formação artística</li> <li>. Fundamentos técnico-artísticos.</li> </ul>
Biomédico	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ciências fisiológicas</li> <li>. Clínica cirúrgica</li> <li>. Clínica médica</li> <li>. Clínica odontológica</li> <li>. Enfermagem</li> <li>. Materno infantil</li> <li>. Medicina especializada</li> <li>. Medicina social</li> <li>. Morfologia</li> <li>. Patologia</li> <li>. Prótese dentária</li> </ul>
Ciências Jurídicas e Econômicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Administração</li> <li>. Biblioteconomia</li> <li>. Ciências contábeis</li> <li>. Comunicação social</li> <li>. Direito</li> <li>. Economia</li> <li>. Serviço social</li> </ul>
Educação Física e Desportos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Desportos</li> <li>. Ginástica</li> </ul>
Estudos Gerais	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Biologia</li> <li>. Ciências sociais</li> <li>. Filosofia</li> <li>. Geociências</li> <li>. História</li> <li>. Línguas e letras</li> <li>. Psicologia</li> <li>. Estatística*</li> <li>. Física e química</li> <li>. Matemática</li> </ul>
Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Administração e supervisão escolar</li> <li>. Didática e prática de ensino</li> <li>. Fundamentos da educação e orientação educacional</li> </ul>
Tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Engenharia elétrica</li> <li>. Engenharia ind. e informática</li> <li>. Engenharia mecânica</li> <li>. Estruturas e edificações</li> <li>. Hidráulica e saneamento</li> <li>. Transportes</li> <li>. Curso de tecnologia mecânica</li> </ul>

\* Após a coleta dos dados desta pesquisa, este departamento e os dois abaixo foram desmembrados do centro de Estudos Gerais, para formar o centro de Ciências Exatas.

## ANEXO 1.2

Titulação dos Docentes da UFES em exercício no 1º semestre de 1991

Titulação	%
Graduação	25,7
Especialização	26,4
Mestrado	36,2
Doutorado	11,7
Total	100,0

## ANEXO 1.3

Frequência de aposentadorias na UFES - décadas anteriores a 1991

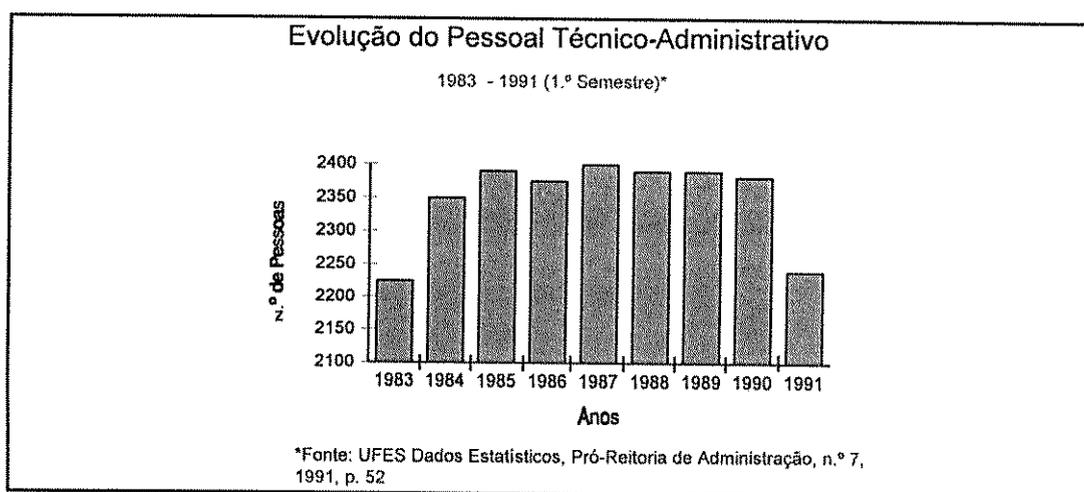
Período	F
1960-1969	3
1970-1979	8
1980-1989	87
Ano de 1990	4
Total	102

ANEXO 1.4

Faixa de idade dos professores em exercício no 1º semestre de 1991

Faixa de idade	%
25-29	2,4
30-34	10,2
35-39	24,1
40-44	29,8
45-49	20,6
50-54	7,9
55-59	3,3
60-64	1,2
65-69	0,4
Total	100,0

ANEXO 1.5



ANEXOS 2

TABELAS DE ESTATÍSTICA DESCRITIVA  
DOS DADOS DE CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS

## ANEXO 2.1.

Distribuição de sexo por Centro de trabalho:

Centros de trabalho	% de mulheres	% de homens
Pedagógico	91,7	8,3
Estudos Gerais	66,7	33,3
Artes	66,7	33,3
Ciências Jurídicas e Econômicas	60,0	40,0
Educação Física e Desportos	50,0	50,0
Tecnológico	14,3	85,7
Biomédico	7,7	92,3
Trabalham em mais de um Centro	0,0	100,0
% Geral dos Sexos	60,0	40,0

## ANEXO 2.2.

Tabela de incidência de aposentadorias por Centro de trabalho<sup>4</sup>

Centro	Aposentados F	Classificação do Centro por > F de aposentados	% de aposentados por Centro <sup>5</sup>	Classificação do Centro pela > proporção de aposentados
Pedagógico	26	2.ª	29,54	1.ª
Ed. Física e Desportos	12	6.ª	29,26	2.ª
Artes	19	4.ª	23,45	3.ª
Estudos Gerais	56	1.ª	16,96	4.ª
Ciências Jurídicas e Econômicas	22	3.ª	12,71	5.ª
Tecnológico	8	7.ª	5,26	6.ª
Biomédico	14	5.ª	4,7	7.ª
Centro Agropecuário	1	9.ª	2,27	8.ª

<sup>4</sup> Foram incluídos na tabela também os aposentados que não participaram da pesquisa.

<sup>5</sup> % de aposentados por Centro =  $\frac{\text{N}^\circ \text{ de aposentados do Centro}}{\text{N}^\circ \text{ total de professores do Centro (aposentados e não aposentados)}} \times 100$

## ANEXO 2.3.

Tabela de idade dos professores por Centro de trabalho:

Centros de trabalho orde- nados decrescentemente pela Média de Idade	Idade			
	Mín.	Máx.	Média	Desvio Padrão
Tecnológico	48	70	57,7	8,1
Ciências Jurídicas e Eco- nômicas	47	70	57,3	6,9
Biomédico	45	68	55,2	6,1
Estudos Gerais	40	72	54,9	7,4
Artes	44	66	53,1	6,3
Pedagógico	41	66	50,9	6,1
Educação Física e Desportos	45	56	50,2	3,0
Mais de um	48	52	50,0	2,8
Média geral de idade	40	72	54,0	6,9

## ANEXO 2.4.

## Atividade Remunerada Permanente Fora da Universidade por Centro de Trabalho

Centro de Trabalho	Atividade Remunerada Permanente Fora da Universidade	
	não tem	permanente
mais de um	100,0	---
Pedagógico	91,7	8,3
Ed. Física e Desportos	90,0	10,0
Artes	86,7	13,3
Estudos Gerais	85,4	114,6
Jurídicas e Econômicas	66,7	33,3
Tecnológico	57,1	42,9
Biomédico	30,8	69,2
Total	78,7	21,6

$$P\{X^2_7 > 26,307\} = 0,000$$

ANEXO 2.5.  
Características dos sujeitos (de maior e menor evidência):

Idade	%	Estado Civil	%	Categoria Funcional	%
40 - 49 anos	26,1	Casado	69,4	Assistente 4	3,0
50 - 59 anos	54,5	Descasado	9,0	Adjunto: 1	3,7
60 - 69 anos	16,4	Viúvo	5,2	2	14,9
70 anos	3,0	Solteiro	16,4	3	11,2
				4	53,7
				?	1,5
				Titular	9,7
				Não resposta	2,2
Regime de Trabalho	%	Título Acadêmico	%	Tempo de Aposentadoria	%
20 horas	2,2	Graduação	31,3	≤ a 1 mês	14,9
40 horas	9,7	Aperfeiçoamento	0,7	> a 1 mês e	
40 horas com dedicação exclusiva	86,6	Especialização	18,7	≤ a 4 meses	63,4
Não resposta	1,5	Mestrado	30,6	> a 4 meses e ≤ a 7 meses	13,4
		Doutorado	8,2	Não resposta	8,2
		Livre docência	0,7		
		Pós-doutorado	0,7		
		Não resposta	9,0		
Atividade na UFES após aposentadoria	%	Atividade remunerada fora da UFES	%	Intenção de reingressar na Universidade através de concurso	%
Aula	38,1	Permanente	21,6	Não interessa	83,6
Pesquisa	14,9	Esporádica	13,4	Talvez	3,0
Extensão	8,2	Não tem	64,9	Reingresso Provisório	8,2
Atividade administrativa	11,2			Reingresso nova efetivação	1,5
Outras atividades	11,2			Pretende, mas não especificou (prov. ou efet.)	1,5
Nenhuma atividade	44,0			Reingresso provável e permanente	0,7
				Reingresso só em outra Universidade	0,7
				Reingresso só sem concurso	0,7

ANEXOS 3

ESTATÍSTICA DESCRITIVA DOS DADOS  
GERADOS PELA ANÁLISE DE CONTEÚDO

ANEXO 3.1. - Tabela 1

FATORES DETERMINANTES DE APOSENTADORIA, POR ORDEM DE PRIORIDADE

Sujeitos de idade abaixo de 60 anos

N=108

FATORES *	% cumulativa dos fatores determinantes por ordem de OPÇÕES									
	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª
1- <u>De pré-requisito</u>										
R.J.U.	32,4									
Tempo de serviço	25,0	43,5								
2- <u>Coercitivos</u>										
Vantagem adicional	18,5	35,2	52,8							
Aposentadoria por idade	19,4	33,3	52,8							
Perda da estabilidade	11,1	15,7	23,2	25,0	29,6					
3- <u>Não coercitivo (resposta de opção pré-estabelecida)</u>										
2ª carreira	11,1	20,4	26,9	36,1						
2ª Universidade	0,0	5,6	8,3	9,3	13,0	16,7				
4- <u>Compulsório</u>										
Aposentadoria aos 70 anos	1,9	4,6	5,6	6,5	9,3	11,1	13,0			
5- <u>Não coercitivo (resposta de opção espontânea ou não pré-estabelecida)</u>										
Pessoais	5,6	6,5	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	
Institucionais	2,8	3,7	3,7	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6
Macroestruturais	5,6	6,5	6,5	6,5	9,3	9,3	9,3	9,3		
Institucionais/Macroestruturais	5,6	5,6	5,6	6,5	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4	

\*Na parte 6.4 (procedimentos para análise dos dados, p.54) foram definidos os fatores denominados de pré-requisito, coercitivos, não-coercitivos e compulsório, mencionados nesta tabela e na seguinte.



ANEXO 3.2

GRAU DE SATISFAÇÃO X INSATISFAÇÃO  
EM RELAÇÃO AO TRABALHO DESENVOLVIDO

N= 134

GRAU DE SATISFAÇÃO/INSATISFAÇÃO	% DE RESPOSTAS
Muito insatisfeito	10,4
Insatisfeito	20,1
Indiferente	5,2
Satisfeito	39,6
Muito satisfeito	21,6
Respostas em branco	3,0
TOTAL	100,0

ANEXO 3.3.

RAZÕES DE SATISFAÇÃO E DE INSATISFAÇÃO NO TRABALHO:  
N=134

MOTIVOS APRESENTADOS	% *
- Intrínsecos à profissão . Aspectos positivos	47,0
- Contextual (Institucional e/ou Macroestrutural) . Aspectos negativos	43,3
. Aspectos positivos (Insti- tucional)	6,7
. Aspectos positivos e negati- vos mencionados simultanea- mente	1,5
- Respostas em branco	19,4

\* A soma total dos valores desta tabela não corresponde a 100%, porque o número de respostas não foi pré-estabelecido.

ANEXO 3.4.

SENTIMENTOS EXPRESSOS EM RELAÇÃO À EXPERIÊNCIA PESSOAL DE APOSENTADORIA

N=134

(GRUPO A: Manifestou dificuldade em falar sobre a aposentadoria, por continuar trabalhando ou por ser recente a aposentadoria)					(GRUPO B: Não manifestou dificuldade em falar sobre a experiência de aposentadoria).				
1- Não expressou sentimento em relação à aposentadoria. % de pessoas	2- Expressou sentimentos em relação à aposentadoria % correspondente a sentimentos expressos de:				% correspondente a sentimentos expressos de:				
	Satisfação	Insa-tisfa-ção	Ambi-güi-dade	Expec-tativa	Satisfação	Insa-tisfa-ção	Ambi-güi-dade	Expec-tativa	%TOTAL (Grupos A e B)
	11,9	6,0	1,5	2,2	35,1	6,7	6,0	4,5	100,0

ANEXO 3.5

Expectativas e percepções dos aposentados e de pessoas que lhe são próximas em relação às suas aposentadorias

Categorias de valores expressas	Opinião das pessoas próximas do aposentado em relação à sua aposentadoria na sua percepção		Expectativas do aposentado decorrentes da aposentadoria relacionada a valor % de respostas	Percepção do aposentado de ganho decorrente da aposentadoria relacionada a valor % de respostas	Percepção do aposentado de perda decorrente da aposentadoria relacionada a valor % de respostas
	Apoio relacionado a valor % de resposta	Desaprovação relacionada a valor % de resposta			
- Facilidade e contentamento	21,6	2,2	26,9	69,4	6,0
- Instrumental material de complementação financeira	15,7	20,1	25,4	21,6	1,5
- Expressão interpessoal afetiva /social	11,9	2,2	26,1	24,8	42,5
- Hedonismo	7,5	0,0	41,0	11,9	0,0
- Expressão interpessoal afetiva /utilitária	5,2	0,0	3,7	1,4	0,0
- Crescimento pessoal	3,0	7,5	37,3	24,6	36,6
- Religioso filosófico ou ético moral	2,2	0,0	6,0	11,9	2,2
- Assistencial	0,7	0,0	10,4	0,7	0,0
- Instrumental material de continuidade de papel	0,0	0,0	29,9	11,2	30,6
- Atividade de complementação e de continuidade simultaneamente	-	-	17,2	-	-
- Não tem expectativa, não pretende exercer atividade, ou não pensou	-	-	18,7	-	-
- Nenhum ganho ou respostas em branco	-	-	-	13,2	-
- Nenhuma perda ou resposta em branco	-	-	-	-	29,9

## ANEXO 3.6.

## REALCES DE GANHOS E DE PERDAS DECORRENTES DA APOSENTADORIA

N=134

RESPOSTAS RELACIONADAS A:	% DE RESPOSTAS
Ganhos	49,3
Perdas	11,2
Ganhos e Perdas	14,9
Nenhuma das anteriores	13,4
Resposta em branco	11,2
Total	100,0

## ANEXO 3.7.

Sentimentos expressos por pessoas próximas do aposentado em relação à sua aposentadoria\*

Sentimentos expressos	% de respostas
Apoio	20,9
Indiferença/Naturalidade	10,4
Surpresa/perplexidade	4,5
Dúvida	3,7
Negação	1,5
Expectativa	0,7
Não perceberam reação	5,2
Mencionaram outro tipo de resposta	53,1
Total	100,0

\* Essas pessoas não expressaram valores como as demais

## ANEXO 3.8.

## TABELAS RELACIONADAS À SAÚDE

## REFERÊNCIAS À SAÚDE EM GERAL

REFERÊNCIAS POSITIVAS	%	REFERÊNCIAS NEGATIVAS	%	TOTAL DE REFERÊNCIAS
- Aposentar-se com saúde, consequentemente poder "curtir" a vida ou poder continuar trabalhando	2,2	- Aposentar-se por falta de saúde (para tratar-se ou por impossibilidade de trabalho)	0,7	13,3
- Aumentar as condições favoráveis de saúde com a aposentadoria	8,2	- Diminuir as condições favoráveis de saúde e de existência com a aposentadoria (estado psicológico refletindo no físico)	2,2	

## REFERÊNCIAS IMPLÍCITAS E ESPECÍFICAS À SAÚDE MENTAL

EXPRESSÃO DE ANSIEDADE E/OU INSEGURANÇA	%	EXPRESSÃO DE TRISTEZA, DEPRESSÃO, FRUSTRAÇÃO	%	EXPRESSÃO DE COAÇÃO, NA DECISÃO DE APOSENTADORIA	%	Total de referências
Motivos de ansiedade: - Eliminação de projetos ou das funções inerentes ao magistério - Inexistência de um plano a desenvolver ou falta de alternativa profissional - Insegurança em relação ao futuro	1,5 2,2 2,2	<u>Ocorrências constatadas:</u> - Os sujeitos manifestaram tristeza / depressão / frustração em decorrência da aposentadoria	6,7	<u>Referências à coação e sentimentos subsequentes:</u> - Expressão de coação e sentimento de insatisfação / sofrimento com a aposentadoria. - Expressão de coação, sem deixar claro se houve ou não insatisfação ou sofrimento com a aposentadoria - Expressão de coação e de satisfação com a decisão de aposentadoria	11,9 4,5 3,00	32,0

ANEXO 4 - TABELAS SOBRE RELAÇÕES ENTRE VARIÁVEIS

#### Anexo 4.1. – Realce de Aposentadoria como Ganhos ou Perdas

Tabela 4.1.1. - Incidência de realces de aposentadoria como ganhos ou perdas segundo algumas características específicas.

Características	Categorias	Realces de Ganhos ou Perdas			p-valor da Estat. $\chi^2$
		ganho	ganho+perda	perda	
Faixa de Idade	≥60 anos	68.4	21.1	10.5	$P\{\chi^2 > 0.347\} = 0.841$
	<60 anos	64.6	19.5	15.9	
Sexo	feminino	65.6	17.2	17.2	$P\{\chi^2 > 1.247\} = 0.536$
	masculino	64.9	24.3	10.8	
Estado Civil	solteiro	89.5	10.5	--	$P\{\chi^2 > 9.797\} = 0.133$
	descasado	44.4	22.2	33.3	
	viúvo	40.0	40.0	20.0	
	casado	63.2	20.6	16.2	
Pos Graduação Stritu Sensu	não tem	60.4	26.4	13.2	$P\{\chi^2 > 1.761\} = 0.415$
	tem	70.0	15.0	15.0	
Atividade Remunerada Fora Univ.	não tem	66.2	18.8	15.0	$P\{\chi^2 > 0.269\} = 0.874$
	tem	61.9	23.8	14.3	
Coação	não	66.0	25.5	8.5	$P\{\chi^2 > 3.842\} = 0.146$
	sim	64.8	14.8	20.4	
Satisfação no Trabalho	não tem	53.8	30.8	15.4	$P\{\chi^2 > 2.301\} = 0.316$
	tem	66.7	16.7	16.7	
Apoio das Pessoas Próximas	não tem	63.6	18.2	18.2	$P\{\chi^2 > 0.453\} = 0.797$
	tem	66.2	20.6	13.2	
Total		65.3	19.8	14.9	

## Anexo 4.2. – Valores Relacionados a Ganhos e Perdas

Tabela 4.2.1. – Incidência\* de valores relacionados a ganhos e perdas segundo algumas características específicas.

Valores	Incidências em Geral	Faixa de Idade		Sexo		Estado Civil				Pos-Grad Stritu Sensu		Atividade Permanente Fora		Coação		Satisfação no Trabalho		Apoio das Pessoas Próximas	
		≥60 anos	<60 anos	femí- nino	masc lino	solt	desc	viúv	casa	não tem	tem	não tem	tem	não	sim	não tem	tem	não tem	tem
G. Financeiros	21.6	7.7	25.0	17.5	27.8	27.3	--	--	24.7	19.1	22.2	17.5	47.6	15.6	27.1	24.4	19.5	11.4	26.7
		0.054		0.156		0.103				0.673		0.001		0.106		0.532		0.043	
G. Continuidade	11.2	7.7	12.0	13.8	7.4	13.6	33.3	14.3	7.5	11.8	13.0	13.8	--	7.8	14.3	12.2	11.0	6.8	13.3
		0.528		0.253		0.061				0.841		0.135		0.235		0.841		0.261	
G. Afetivos	23.9	23.1	24.1	32.5	11.1	31.8	25.0	28.6	21.5	17.6	31.5	30.0	23.8	15.6	31.4	14.6	26.8	18.2	26.7
		0.915		0.004		0.766				0.075		0.343		0.032		0.128		0.279	
G. Filosóficos	11.9	19.2	10.2	12.5	11.1	18.2	25.0	--	9.7	10.3	14.8	13.8	14.3	6.2	17.1	17.1	9.8	11.4	12.2
		0.202		0.808		0.244				0.450		0.728		0.052		0.242		0.886	
G. Assistenciais	0.7	3.8	--	1.3	--	--	--	--	1.1	--	1.9	1.3	--	--	1.4	--	1.2	--	1.1
		0.041		0.410		0.931				0.260		0.598		0.337		0.478		0.483	
G. Facilidade	69.4	73.1	68.5	81.2	51.9	90.9	75.0	71.4	63.4	67.6	72.2	85.0	57.1	64.1	74.3	51.2	75.6	61.4	73.3
		0.651		0.000		0.088				0.585		0.020		0.200		0.006		0.158	
G. Hedonismo	14.9	15.4	14.8	21.3	5.6	13.6	25.0	14.3	14.0	11.8	16.7	17.5	14.3	10.9	18.6	14.6	15.9	13.6	15.6
		0.942		0.012		0.788				0.437		0.847		0.215		0.860		0.770	
G. Crescimento	24.6	23.1	25.0	26.3	22.2	27.3	16.7	28.6	24.7	20.6	25.9	26.3	33.3	23.4	25.7	24.4	23.2	25.0	24.4
		0.838		0.596		0.907				0.486		0.676		0.760		0.881		0.944	
P. Financeiras	1.5	3.8	0.9	1.3	1.9	--	8.3	--	1.1	1.5	1.9	2.5	--	1.6	1.4	2.4	1.2	--	2.2
		0.270		0.778		0.224				0.869		0.454		0.949		0.614		0.319	
P. Continuidade	30.6	34.6	29.6	36.2	22.2	22.7	50.0	57.1	28.0	23.5	40.7	37.5	23.8	21.9	38.6	9.8	41.5	29.5	31.1
		0.620		0.084		0.145				0.041		0.078		0.036		0.000		0.853	
P. Afetivas	42.5	42.3	42.6	48.7	33.3	59.1	58.3	--	39.8	45.6	42.6	48.7	42.9	34.4	50.0	31.7	45.1	43.2	42.2
		0.979		0.077		0.027				0.741		0.157		0.088		0.153		0.916	
P. Filosóficas	2.2	--	2.8	3.7	--	4.5	--	--	2.2	1.5	1.9	2.5	4.8	--	4.3	2.4	2.4	4.5	1.1
		0.390		0.150		0.808				0.869		0.619		0.094		1.000		0.207	
P. Facilidade	6.0	11.5	4.6	5.0	7.4	4.5	--	--	7.5	5.9	5.6	5.0	9.5	4.7	7.1	7.3	6.1	4.5	6.7
		0.182		0.564		0.640				0.939		0.045		0.549		0.796		0.626	
P. Crescimento	36.6	42.3	35.2	36.2	37.0	50.0	50.0	28.6	32.3	36.8	35.2	38.7	47.8	31.3	41.4	31.7	39.0	31.8	38.9
		0.498		0.926		0.310				0.857		0.543		0.222		0.427		0.425	
P. Nenhuma	7.5	3.8	8.3	8.8	5.6	--	16.7	--	8.6	8.8	7.4	6.2	9.5	7.8	7.1	9.8	7.3	4.5	8.9
		0.434		0.490		0.263				0.777		0.505		0.883		0.641		0.369	

\* As incidências dos ganhos e perdas estão indicadas na primeira linha de cada sub-tabela. Os p-valores do teste  $\chi^2$  de Pearson para homogeneidade entre grupos estão indicados na segunda linha.

### Anexo 4.3. – Grau de Satisfação no Trabalho

Tabela 4.3.1. - Incidência do grau de satisfação no Trabalho segundo algumas características específicas.

Características	Categorias	Grau de Satisfação no Trabalho		p-valor da Estat. $\chi^2$
		Satisfeito	Insatisfeito	
Centro de Trabalho				$P\{\chi^2_7 > 22.190\} = 0.002$
	Pedagógico	86.4	13.6	
	Jurídicas e Económicas	85.7	14.3	
	Estudos Gerais	76.7	23.3	
	Biomedico	50.0	50.0	
	mais de um	50.0	50.0	
	Tecnológico	42.9	57.1	
	Ed.Física e Desportos	37.5	62.5	
	Artes	33.3	66.7	
Pos-Graduação				$P\{\chi^2_1 > 4.260\} = 0.039$
Stritu Sensu	não tem	59.7	40.3	
	tem	78.0	22.0	
Estado Civil				$P\{\chi^2_3 > 1.307\} = 0.727$
	solteiro	68.2	31.8	
	descasado	63.6	36.4	
	viúvo	85.7	14.3	
	casado	65.1	34.9	
Total		66.7	33.3	

#### Anexo 4.4. – Fatores Determinantes de Aposentadoria

Tabela 4.4.1. – Incidência dos fatores determinantes da aposentadoria segundo satisfação no trabalho e atividade remunerada fora da universidade.

Fatores determ. de aposentadoria coercitivos e não-coercitivos	Incidências em Geral	Satisfação no Trabalho		Ativ. Remun Fora da Univ	
		não tem	tem	não tem	tem
Mudança da Lei	60.2	51.2	64.6	65.7	37.9
		P{X <sup>2</sup> 1 > 2.052} = 0.152		P{X <sup>2</sup> 1 > 7.291} = 0.007	
Vantagem Ocasional	65.9	53.7	72.0	70.5	48.3
		P{X <sup>2</sup> 1 > 4.067} = 0.044		P{X <sup>2</sup> 1 > 4.968} = 0.026	
Medo Perda de Estab.	33.3	24.4	37.8	36.2	17.2
		P{X <sup>2</sup> 1 > 2.213} = 0.137		P{X <sup>2</sup> 1 > 3.744} = 0.053	
2ª Carreira	49.6	51.2	48.8	50.5	37.9
		P{X <sup>2</sup> 1 > 0.065} = 0.799		P{X <sup>2</sup> 1 > 1.433} = 0.231	
2ª Universidade	26.8	19.5	30.5	28.6	13.8
		P{X <sup>2</sup> 1 > 1.677} = 0.195		P{X <sup>2</sup> 1 > 2.621} = 0.105	
Motivos Pessoais	7.3	7.3	7.3	7.6	3.4
		P{X <sup>2</sup> 1 > 0.000} = 1.000		P{X <sup>2</sup> 1 > 0.631} = 0.427	
Institucionais	4.9	12.2	1.2	3.8	10.3
		P{X <sup>2</sup> 1 > 7.096} = 0.008		P{X <sup>2</sup> 1 > 1.960} = 0.161	
Macroestruturais	9.8	12.2	8.5	7.6	17.2
		P{X <sup>2</sup> 1 > 0.416} = 0.519		P{X <sup>2</sup> 1 > 2.402} = 0.121	
Instit. e Macroestrut.	5.7	12.2	2.4	5.7	6.9
		P{X <sup>2</sup> 1 > 4.847} = 0.028		P{X <sup>2</sup> 1 > 0.057} = 0.812	
Fatores de Coação	53.7	39.0	61.0	57.1	34.5
		P{X <sup>2</sup> 1 > 5.297} = 0.021		P{X <sup>2</sup> 1 > 4.677} = 0.031	

\* As incidências dos ganhos e perdas estão indicadas na primeira linha de cada sub-tabela. Os p-valores do teste X<sup>2</sup> de Pearson para homogeneidade entre grupos estão indicados na segunda linha.

ANEXO 5

VARIÁVEIS OBSERVADAS OU INCLUÍDAS NO MODELO ADAPTADO DE SCHLOSSBERG, E  
SUAS RELAÇÕES COM AS PERGUNTAS DO QUESTIONÁRIO APLICADO:

ANEXO 5

Variáveis observadas ou incluídas no modelo adaptado de Scholssberg, e suas relações com as perguntas do questionário aplicado.

CARACTERÍSTICAS ANALISADAS	VARIÁVEIS OBSERVADAS OU INCLUIDAS NO MODELO ADAPTADO	PERGUNTA(S) CORRESPONDENTE(S) DO QUESTIONÁRIO APLICADO
- <u>Características da transição em si mesma</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Mudança de papéis: ganhos x perdas .....</li> <li>. Emoção: positiva x negativa x ambígua x de expectativa</li> <li>. Fonte: interna x externa..</li> <li>. Duração: permanente x temporária x incerta .....</li> <li>. Previsibilidade: prevista ou não prevista .....</li> <li>. Início: gradual ou súbito.</li> <li>. Expressão de ansiedade....</li> <li>. Tempo de aposentadoria...</li> </ul>	<p>4ª parte: questão 5; questão 4 (discussão dos resultados).</p> <p>4ª parte: questão 1</p> <p>2ª parte (complementada pela análise conjunta com a 1ª parte: questão 8).</p> <p>1ª parte: questão 12. 4ª parte: questões 3 e 5.</p> <p>1ª parte: questão 2; 2ª parte (com base nas respostas classificadas de coação x não coação).</p> <p>1ª parte: questões 2 e 8; 2ª parte (respostas de coação x não coação).</p> <p>4ª parte: questão 1 (justificativas de insatisfação com a aposentadoria e frequência maior ou menor de satisfação x insatisfação x negação em relação a aposentadoria; respostas espontâneas de outras perguntas relacionadas à ansiedade).</p> <p>1ª parte : questões 8 e 9 conjuntamente; questão 10; questão 11.</p>
- <u>Ambientes pré e pós-transição</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Sistemas internos de apoio: Unidade da família e rede de amigos.....</li> <li>. Fatores culturais.....</li> <li>. Regime de trabalho.....</li> <li>. Local de trabalho (Centro) onde atuou .....</li> </ul>	<p>1ª parte: questão 3; 4ª parte: questão 2.</p> <p>4ª parte: questão 2.</p> <p>1ª parte: questão 5.</p> <p>1ª parte: questão 7.</p>
- <u>Ambientes pré e pós-transição</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Grau de satisfação em relação às condições de trabalho desenvolvido .....</li> <li>. Contexto do trabalho: satisfatório x insatisfatório</li> <li>. Contexto sócio-político do país.....</li> </ul>	<p>3ª parte (complementa análise 1ª parte: questões 4,5,6,11).</p> <p>3ª parte: razões (complementa análise 1ª parte: questão 7).</p> <p>Análise por inferência:  <u>Pré-transição:</u>                  2ª parte; 3ª parte (razões);                  4ª parte: questão 1 (justificativas).  <u>Pós-transição:</u>                  4ª parte: questões 2,3,e 4.</p>
- <u>Características do indivíduo</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Sexo .....</li> <li>. Idade.....</li> <li>. Estado civil.....</li> <li>. Orientação de valor.....</li> <li>. Saúde .....</li> <li>. Categoria funcional/classe de referência.....</li> <li>. Título acadêmico mais alto</li> <li>. Ocupação remunerada fora da Universidade.....</li> </ul>	<p>1ª parte: questão 1.</p> <p>1ª parte: questão 2.</p> <p>1ª parte: questão 3.</p> <p>4ª parte: questão 3.</p> <p>Referências explícitas à saúde do próprio sujeito, no decorrer das respostas (2ª parte; 4ª parte - questões 1,2,-3,4 e 5).</p> <p>1ª parte: questão 4.</p> <p>1ª parte: questão 6.</p> <p>1ª parte: questão 11.</p>

ANEXO 6

QUESTIONÁRIO APLICADO

Vitória, junho de 1991.

Prezado(a) Professor(a),

Sensibilizada pelas recentes medidas governamentais em relação à aposentadoria de professores nas Universidades Federais e pessoalmente envolvida com esse processo, resolvi pesquisar como esse momento está sendo vivido pelos docentes que estão se aposentando na Universidade Federal do Espírito Santo. Além disso, existem poucos dados sobre o assunto no Brasil, e, então, parece-me que estudá-lo pode contribuir para que os trabalhadores, os profissionais e as Instituições Sociais possam se posicionar melhor diante da aposentadoria.

A seguir você vai encontrar um questionário construído com o objetivo de coletar as opiniões de professores da Universidade Federal do Espírito Santo em processo de aposentadoria a respeito desse evento. Será mantido absoluto sigilo a respeito das respostas individuais, de modo que não é necessário que você se identifique por nome ou assinatura. Pretendo usar em minha tese de doutorado as informações obtidas com o grupo de professores que responderem ao questionário.

É importante que todas as perguntas sejam respondidas. Em caso de dúvida, solicite esclarecimentos à pessoa que lhe entregou o instrumento.

Após responder ao questionário, por favor, coloque-o no envelope, lacre-o e devolva-o à aplicadora dentro de um prazo de sete dias.

Muito obrigada.

Profª VERA LUCIA DEPS

1ª PARTE: CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE

- 01) SEXO: \_\_\_\_\_
- 02) IDADE: \_\_\_\_\_
- 03) ESTADO CIVIL: \_\_\_\_\_
- 04) CATEGORIA FUNCIONAL/CLASSE DE REFERÊNCIA (na época do seu pedido de aposentadoria): \_\_\_\_\_
- 05) REGIME DE TRABALHO: \_\_\_\_\_ (favor especificar o nº de horas se não tinha dedicação exclusiva)
- 06) TÍTULO ACADÊMICO MAIS ALTO: \_\_\_\_\_
- 07) LOCAL DE TRABALHO (CENTRO) ONDE ATUOU: \_\_\_\_\_
- 08) DATA DA PUBLICAÇÃO DE SUA APOSENTADORIA NO DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO: \_\_\_\_\_
- 09) DATA EM QUE RESPONDE A ESTE QUESTIONÁRIO: \_\_\_\_\_
- 10) ASSINALE SE, APÓS A PUBLICAÇÃO DE SUA APOSENTADORIA, VOCÊ CONTINUOU OU NÃO DESENVOLVENDO ALGUMA ATIVIDADE NA UNIVERSIDADE ATÉ O FINAL DESTE SEMESTRE:
- |                           |         |         |
|---------------------------|---------|---------|
| Aula:                     | Não ( ) | Sim ( ) |
| Pesquisa:                 | Não ( ) | Sim ( ) |
| Extensão:                 | Não ( ) | Sim ( ) |
| Atividade administrativa: | Não ( ) | Sim ( ) |
| Outra(s):                 | Não ( ) | Sim ( ) |
- 11) VOCÊ TEM ALGUMA OCUPAÇÃO REMUNERADA FORA DA UNIVERSIDADE? (iniciada antes ou depois da sua aposentadoria).
- Não ( )
- Sim ( ) Neste caso: - esporádica ( )  
- permanente ( )
- 12) VOCÊ PRETENDE REINGRESSAR NA UNIVERSIDADE ATRAVÉS DE CONCURSO?
- Não ( )
- Sim ( ) Neste caso: - concurso para substituição provisória ( )  
- concurso para nova efetivação ( )

2ª PARTE: ABAIXO ESTÃO MENCIONADOS VÁRIOS FATORES QUE PODEM TER INFLUENCIADO OS PROFESSORES DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS A SOLICITAREM APOSENTADORIA. EM ORDEM DE IMPORTÂNCIA ESCREVA O NÚMERO 1 NAQUELA ALTERNATIVA QUE FOI MAIS DETERMINANTE PARA VOCÊ; O NÚMERO 2 NA SEGUINTE E ASSIM PROCEDA SUCESSIVAMENTE.

- ( ) Tempo de serviço exigido em lei.
- ( ) Aposentadoria compulsória.
- ( ) Implementação do Regime Jurídico Único.
- ( ) Possibilidade de a aposentadoria por tempo de serviço ser substituída pela aposentadoria por idade (65 anos).
- ( ) Aproveitamento da vantagem agora existente (que poderá não se manter com o passar do tempo) de o professor se aposentar com o

salário da classe acima da que se encontra ou com gratificação referente a outros cargos que ocupou.

- ( ) Receio de perda de estabilidade no emprego.
- ( ) Expectativa de vir a exercer outra ocupação, iniciar outra carreira.
- ( ) Expectativa de vir a trabalhar nesta ou noutra Universidade.

Outros motivos (especifique):

- ( ) \_\_\_\_\_
- ( ) \_\_\_\_\_
- ( ) \_\_\_\_\_
- ( ) \_\_\_\_\_

**3ª PARTE:** INDIQUE O GRAU DE SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO AO TRABALHO QUE VOCÊ VINHA DESENVOLVENDO NA UNIVERSIDADE, ANTERIORMENTE AO SEU PEDIDO DE APOSENTADORIA:

- muito insatisfeito ( )
- insatisfeito ( )
- indiferente ( )
- satisfeito ( )
- muito satisfeito ( )

**RAZÕES:**

**4ª PARTE:** A APOSENTADORIA REPRESENTA UM MARCO IMPORTANTE NA VIDA DAS PESSOAS, PODENDO SUSCITAR UMA GRANDE VARIEDADE DE EXPERIÊNCIAS, SENTIMENTOS E EXPECTATIVAS. ASSIM SENDO, ESCREVA, RETRATANDO COM A MAIOR FIDEDIGNIDADE POSSÍVEL:

- 1) Como está sendo a sua experiência pessoal de aposentadoria?

2) Como você pensa que as pessoas vêem a sua aposentadoria (sua família e outros)?

3) Que expectativas você tem em relação à sua vida após a aposentadoria?

Expectativas Profissionais	Expectativas Pessoais

4) Admitindo-se que a vida humana, em todas as suas fases, é um processo constante de transformação que inclui GANHOS e PERDAS, pense na sua experiência pessoal de aposentadoria em termos, também, de um processo de GANHOS e PERDAS. Separadamente, escreva a seguir, numerando suas respostas, o que você pensou:

