

---

## O Professor 50+: Percepções sobre a Carreira Docente, Aposentadoria e Envelhecimento

---

## The 50+ College Professor: Perceptions about the College Professor Career, Retirement and Aging

---

## El Profesor 50+: Percepciones sobre la Carrera Docente, la Jubilación y el Envejecimiento

---

FREITAG, Bárbara Beatriz<sup>1</sup> (São Paulo, SP, Brasil)  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1367-6838>  
LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina<sup>2</sup> (São Paulo, SP, Brasil)  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8409-1912>

### Resumo

Os Professores de Ensino Superior com mais de 50 anos de idade representam cerca de 10% do total de profissionais contratados nas Instituições de Ensino Superior no Brasil, segundo dados do INEP (2017). O objetivo da pesquisa foi analisar a percepção de professores universitários, com idade igual ou superior a 50 anos, sobre sua carreira e a permanência como docente na universidade após a aposentadoria. Trata-se de um estudo qualitativo com entrevistas e análise de conteúdo. Os resultados revelaram como aspecto positivo a autonomia no trabalho e, como negativo, a gestão universitária deficiente quanto a ações voltadas para o Professor 50+. Espera-se que esta pesquisa motive estudos futuros, discussões e o desenvolvimento de políticas e estratégias considerando o trabalho, a pré e pós-aposentadoria do Professor 50+.

**Palavras-chave:** Aposentadoria. Carreira Docente. Professor 50+. Professor Sênior. Professor Universitário.

### Abstract

College Professors over 50 years of age represent about 10% of the total number of professionals hired at Higher Education Institutions in Brazil, according to INEP data (2017). The objective of the research was to analyze the perception of Professors, aged 50 years or older, about their career and the permanence as a professor at the university after retirement. This is a qualitative study with interviews and content analysis. The results revealed as a positive aspect the autonomy at work and, as a negative aspect, the deficient university management regarding actions aimed at 50+ College Professor. It is hoped that this research will motivate future studies, discussions and the development of policies and strategies considering the work, pre- and post-retirement of 50+ College Professor.

**Keywords:** Retirement. College Professor Career. 50+ College Professor. Senior Professor. College Professor.

### Resumen

Los Profesores de Educación Superior con más de 50 años representan cerca del 10% del total de profesionales contratados en las Instituciones de Educación Superior en Brasil, según datos del INEP (2017). El objetivo de la investigación fue analizar la percepción de los profesores universitarios, con 50 años o más, sobre su carrera y la permanencia como docente en la universidad después de la jubilación. Se trata de un estudio cualitativo con entrevistas y análisis de contenido. Los resultados revelaron como aspecto positivo la autonomía en el trabajo y, como aspecto negativo, la deficiente gestión universitaria en cuanto a las acciones dirigidas al Profesor 50+. Se espera que esta

---

<sup>1</sup> Professora de Ensino Básico Técnico e Tecnológico (EBTT) no Instituto Federal de São Paulo (IFSP). E-mail barbara-adm@usp.br

<sup>2</sup> Professora Titular Aposentada e Ex-Pró-reitora de Cultura e Extensão Adjunta e Pró-tempore da Universidade de São Paulo (USP). E-mail climongi@usp.br

investigación motive futuros estudios, discusiones y el desarrollo de políticas y estrategias considerando el trabajo, pre y post-jubilación del Profesor 50+.

**Palabras clave:** Jubilación. Carrera Docente. Profesor 50+. Maestro Experimentado. Profesor Universitario.

## 1 INTRODUÇÃO

O envelhecimento populacional, a transição demográfica e a longevidade populacional, juntos corroboram para uma tendência de envelhecimento da força de trabalho de acordo com dados estatísticos publicados por *Index Mundi* (2015) e IBGE (2017; 2008). Este novo cenário pode demandar planejamento e mudanças na sociedade e no mercado de trabalho para se adequar a uma força de trabalho mais velha que tende a permanecer por mais tempo em atividade.

A Previdência Social no Brasil é um direito social, previsto no Art. 6º da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), que garante renda não inferior ao salário mínimo ao trabalhador e sua família de acordo com as situações previstas em lei. Nesta citação, lê-se que aposentar-se é um direito do cidadão e há alguns critérios para sua requisição. Então, é dado ao profissional a oportunidade, de acordo com os critérios estabelecidos em lei, de optar por se aposentar ou continuar trabalhando até uma determinada idade na qual a aposentaria se dará de forma compulsória.

O país passa regularmente por reformas no programa de Previdência Social. Segundo dados da Previdência Social (BRASIL, 2015), até o início da década de 2010 vigorava para a classe geral de trabalhadores a aposentadoria por tempo de contribuição, sendo ela de 30 anos para mulheres e 35 anos para homens. Considerando que o indivíduo começasse a contribuir para a Previdência Social quando se torna economicamente ativo, em média aos 18 anos, estima-se que a maioria da população estaria apta a se aposentar por tempo de contribuição por volta dos 55 anos. Devido às mudanças demográficas que já começavam a ser percebidas, nesta mesma década, passou-se a inserir o requisito da Regra 85/95 progressiva para o cálculo da data de aposentadoria. Então, esta seria uma somatória da idade com o tempo de contribuição, por meio da qual a mulher estaria apta a se aposentar com o saldo de 85 anos e os homens com o de 95 anos, o que levaria as pessoas a se aposentarem por volta dos 60 a 65 anos de idade (BRASIL, 2015).

Como a idade é uma questão inerente às pessoas, é natural que ao falar de idade, trabalho e aposentadoria diversos temas e abordagens poderiam ser discutidos e ressaltados. Com o aumento da expectativa de vida e o envelhecimento populacional, a parcela de profissionais mais velhos em exercício pleno de suas funções tende a se evidenciar no país e no cenário mundial. De maneira a delimitar este estudo, optou-se por focar em uma carreira específica, a de Professor Universitário no Brasil. Os Professores de Ensino Superior com mais de 50 anos de idade representam cerca de 10% do total de profissionais contratados nas Instituições de Ensino Superior - IES no país, segundo dados do INEP (2017). Portanto, a pesquisa teve como objetivo analisar percepções de Professores 50+ sobre sua carreira e a sua permanência como docente na Universidade após a aposentadoria. Com isto, espera-se promover o debate sobre a fase final da Carreira Docente, a pré e pós aposentadoria e sobre o envelhecimento no trabalho.

## 2 ESTUDOS E RECORTES SOBRE APOSENTADORIA NA LITERATURA ESPECIALIZADA

“O vocábulo aposentadoria remete, etimologicamente, à noção de recolhimento ao interior da habitação, aos aposentos” (TÔRRES et al., 2010, p. 148). A aposentadoria é abordada em diferentes áreas do conhecimento quando se deseja compreender e analisar o final tradicional da trajetória profissional dos indivíduos na sociedade.

Para visualizar o desenvolvimento deste tema, optou-se por verificar a frequência de publicações e citações contendo o termo aposentadoria ou “*retirement*” no título que estivessem registradas na base *Web of Science* (2021). A busca nesta base de dados resultou em 12.562 trabalhos publicados, sendo 7.761 artigos publicados em eventos e periódicos em diversas áreas de conhecimento.

Neste estudo, optou-se por analisar, em especial, a publicação sobre aposentadoria no campo da gestão com a finalidade de verificar como este processo vem sendo gerido e vivenciado pelos trabalhadores e pelas organizações onde trabalham. Entre os artigos publicados em eventos e periódicos supracitados, 459 destes foram publicados nas áreas de *Management* e *Business*, da base *Web of*

*Science*, até dezembro de 2021. Nesta relação de artigos da área de gestão, consta que a primeira publicação contendo o termo de busca e registrada naquela base de dados ocorreu em 1931. Houve um intervalo de, aproximadamente, 20 anos até a segunda publicação. A ocorrência de publicações se tornou frequente a partir da década de 1970 e obteve o pico de produção em 2019 com 38 publicações naquele ano. Quanto às citações, a primeira ocorrência se deu no ano de 1954. Somente a partir de 2009 que este tema alcançou 100 citações anuais na área de gestão. O pico de citações anuais ocorreu em 2021 com 705 ocorrências. Observa-se que se trata de um tema que não é recente, mas que está atual e em evolução nos últimos anos.

A relação das pessoas com a aposentadoria vem se transformando ao longo dos anos e os estudos sobre este assunto estampam estas mudanças. Ao comparar as publicações mais recentes com as mais antigas sobre aposentadoria na base *Web of Science* na área de gestão, observou-se que o foco do assunto vem se modificando. As pesquisas mais antigas tratavam da preparação para a aposentadoria e programas de aposentadoria (CORBETT, 1931; ACKERMAN & MCKAIN, WALTER C., 1952; BABSON, 1955). As pesquisas mais recentes (DUBERLEY & CARMICHAEL, 2016; VOUGH, BATAILLE, & SARGENT, 2016; LEVY & LEVY, 2016; OAKMAN & TROBE, 2016; LICHTENTHALER & FISCHBACH, 2016) e as publicações mais citadas (FELDMAN, 1994; KIM & FELDMAN, 2000; GRIFFIN & HESKETH, 2008) versam sobre ressignificar a aposentadoria, trabalhar para além do tempo regular e sobre formas de complementar a renda da aposentadoria.

O aumento da expectativa de vida faz com que as pessoas tenham um horizonte de possibilidade de vida por mais 20 ou 30 anos após a aposentadoria (SOARES; COSTA, 2011). A necessidade de aumentar a renda da família, a satisfação no trabalho, o poder e o sentido do trabalho são motivos mais citados para justificar o retorno ou a permanência no trabalho (CAMARANO; KANSO; MELLO, 2004; FRANÇA, 2009). Para Rodrigues, Rauth e Terra (2016) a aposentadoria não se restringe à conclusão de uma fase da vida, mas ao horizonte de possibilidades fecundas de transformação, pois se aposenta de uma atividade profissional e não da vida.

### 3 A CARREIRA DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR

A carreira é um construto que possui diversas conotações e recebe influência de diferentes abordagens. Os estudos sobre desenvolvimento adulto, desde a década de 1960, prepararam os acadêmicos interessados para pesquisar o ciclo vital ou envelhecimento das pessoas passando então a verificar, também, os professores com o propósito de identificar fases comuns em suas trajetórias profissionais (SÁ; ALMEIDA, 2015).

Burke, Christensen e Fessler (1984) propuseram o Modelo do Ciclo de Carreira do Professor. Observaram que este é afetado por fatores pessoais e ambientais. Este modelo demonstra os fatores pessoais e ambientais, cujas interferências resultam nos estágios da carreira do Professor, sendo: pré-entrada ou preparação; entrada; construção da competência; entusiasmo e crescimento; frustração na carreira; estável, mas estagnado; resgate da carreira e saída. Estes estágios não ocorrem linear ou cronologicamente, mas são cíclicos (Ibid., 1984). Outros pesquisadores trabalharam com estes estágios e trazem mais contribuições para a compreensão da carreira do Professor. Huberman *et al.* (1989 apud SÁ & ALMEIDA, 2015) pesquisaram Professores do ensino secundário na Suíça e verificaram que, embora, esses estágios não sejam lineares, indicam itinerários mais comuns, por exemplo: carreira harmoniosa; harmonia adquirida; questionamento; e carreira difícil.

No que se refere à Carreira Docente no Ensino Superior no Brasil, o profissional pode desenvolvê-la em instituições particulares ou públicas, em cursos de graduação e pós-graduação, desenvolver projetos de pesquisa e extensão em diversos tipos de IES de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996. O plano de carreira docente em Universidades deve ser decidido por seu colegiado de ensino e pesquisa de maneira a garantir o princípio da autonomia didático-científica destas instituições, sejam elas públicas ou privadas, segundo a LDB (BRASIL, 1996). No Decreto nº 94.664 (BRASIL, 1987), consta que o ingresso na carreira do Magistério Superior na esfera pública dar-se-á mediante aprovação em concurso público, somente podendo ocorrer no nível 1 de qualquer classe. Na carreira de magistério superior na esfera federal, o profissional pode progredir nas classes A, B, C, D e E. Passando pelos cargos: Professor Auxiliar, Professor Assistente, Professor Adjunto,

Professor Associado e Professor Titular. Cada classe compreende quatro níveis, com exceção à de Professor Titular que só tem um nível. A progressão na carreira poderá ocorrer, exclusivamente, por titulação e desempenho acadêmico de acordo com a Lei nº12772 (BRASIL, 2012).

Quanto à aposentadoria, a partir da Emenda Constitucional nº 20 (BRASIL, 1998), o Professor de Ensino Superior se enquadra nos critérios da aposentadoria comum dos demais trabalhadores brasileiros, enquanto os da educação básica gozam de um regime especial garantido pela Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988). Caso o Professor seja servidor titular de cargos efetivos da União e opte por postergar o fim de sua carreira, assim poderá fazê-lo até o prazo previsto para a aposentadoria compulsória que, a partir de 3 de dezembro de 2015, passou a ser de 75 anos devido à Lei Complementar nº152 (BRASIL, 2015). Na proposta de reestruturação da carreira de magistério superior do Ministério do Planejamento & Secretaria de Relações de Trabalho (2011), foi sugerido inserir a classe de Professor Sênior, para qual o profissional deveria possuir título de Doutor, estar no último nível da classe Professor Associado, ter participado de programas de pós-graduação ou pesquisa nos últimos 4 anos, aprovação de Memorial e no processo de avaliação de desempenho. Mas, esta sugestão não foi aprovada.

Contudo, outras iniciativas com relação a Professor Aposentado, Professor Colaborador e Professor Sênior começaram surgir no país a partir da publicação da Lei nº. 9.608/98 (BRASIL, 1998), que regulamenta a prestação de serviço voluntário em entidades públicas e privadas. Esta lei corroborou para a criação dos Programas de Professor Sênior em IES no Brasil, por meio do qual os docentes continuam podendo ministrar aulas e fazer pesquisas e projetos de extensão de forma voluntária nas instituições onde eram contratados até a aposentadoria. O Programa Professor Visitante Nacional Sênior (PVNS), criado em 2009 e financiado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) fornece bolsa para o Professor Sênior poder trabalhar nas Universidades no território nacional, sem a necessidade de serem voluntários (CAPES; MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC), 2009). Estas iniciativas já estão disponíveis nas maiores Universidades públicas e privadas do Brasil.



Na Revista Educação & Sociedade na edição especial n.º 100, consta o artigo de Lüdke e Boing (2007), que reuniu e analisou diversos trabalhos publicados durante as primeiras edições da revista com o assunto “trabalho docente”. Ao longo das cem edições analisadas, esteve muito presente a discussão das lutas sindicais pelas condições salariais e de trabalho dos professores, por orçamento para educação, por incentivos e estímulos econômicos para o setor e para a regularização das instituições educativas e de aperfeiçoamento profissional. De modo geral, estas discussões se pautaram no contexto marcado pela tendência à globalização e suas repercussões no setor educacional e na sociedade (Ibid., 2007).

Os trabalhos analisados por Lüdke e Boing (2007) chamaram a atenção para o lado humano envolvido no ensino, impossível de ser inteiramente previsto, gerenciado e mensurado, tal como o quer a vertente da lógica pedagógica por competências e resultados que tende a imperar na nova lógica educacional de mercado. Estes autores, trazem trabalhos que criticam o sentido da profissão docente que, nesta nova ótica de mercado, está deixando de ser vocação para se tornar uma segunda opção, que segundo eles deve-se à flexibilização e desregulamentação da legislação nacional que vem provocando uma precarização das relações de emprego no ensino superior. Destacam artigos que explicam a fisionomia do trabalho docente, elucidando ao leitor que por ser um trabalho de cunho intelectual, este não pode ser inteiramente mensurável e controlado, pois, apesar de todas as dificuldades do cotidiano da sala de aula e da burocracia dos bastidores das IES, para o professor é impossível separar sua vida de seu trabalho, pois é um ofício que envolve, todo o tempo, o trabalhador em sua teia de relações com outras pessoas na comunidade escolar, sendo estas boas relações imperativas para sua satisfação e permanência no trabalho (Op. Cit., 2007).

Masson (2017) identificou em sua pesquisa que a permanência na profissão docente e a busca pela profissionalização é justificada por questões relacionadas ao aspecto afetivo como: gosto pela profissão, a crença na importância da educação e a realização pessoal. Já, aspectos como a desvalorização profissional, a indisciplina e a violência dos alunos, os salários baixos, o ambiente negativo de trabalho, a

progressão continuada e as famílias desinteressadas se destacam entre as razões para o abandono da profissão (Ibid., 2017).

Ferreira (2008) chama para a reflexão acerca do atual desconcerto organizacional e profissional que permeia a vida docente, em meio às ideias de descentralização e modernização das IES e dos modelos de ensino, misturando-se com as propostas de mudança que surgem associadas aos valores de produtividade e competitividade de mercado. Difundindo-se, então, a crença de “boas práticas” docentes aferidas por meio da qualidade dos documentos elaborados por eles e não mais, somente, a partir do trabalho que desenvolvem na sala de aula com seus alunos. Connell (2010), discute em seu artigo, sob a luz de uma multiplicidade de opiniões, sobre a tentativa de uma possível definição de um modelo de “bom Professor” e afirma que no debate sobre políticas de ensino, atualmente, o foco são os professores e a qualidade da prática docente.

A profissão de professor é multifacetada, pois se divide entre ensino, pesquisa, extensão e gestão universitária. Além da necessidade de se manter constantemente atualizado e de se recriar a todo momento para partilhar com seus alunos suas experiências culturais, sua formação especializada e seu conhecimento (SÁ; ALMEIDA, 2015). Daí a relevância de realizar estudos e reflexões sobre a profissão e a carreira docente para que os dirigentes e a sociedade os reconheçam, para poderem garantir aos docentes um tratamento digno gerando benefício para a sociedade (SOUZA *et al.*, 2015).

### **3.1 Dados sobre a Docência no Ensino Superior no Brasil**

O sistema de ensino brasileiro é dividido entre as esferas federal, estadual e municipal. Quanto à categoria administrativa, as IES podem ser classificadas como pública ou privada (BRASIL, 1996). Segundo dados do Censo do Ensino Superior no Brasil realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) em 2017, há 2.448 IES no país. As Instituições de Ensino Superior compreendem as Universidades, os Centros Universitários, as Faculdades, os Institutos Federais e Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET). No total de IES, trabalham 380.673 docentes, sendo 54% destes do gênero masculino e 46% do feminino (INEP, 2017).



Na Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996, faz-se uma diferenciação entre as Universidades e as demais IES. No Art. 52 da referida lei, consta que Universidades são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros de profissionais de nível superior que, além disto, também têm a função de desenvolver pesquisa, extensão, de ter domínio e cultivar o saber humano, sendo caracterizadas por: produção intelectual institucionalizada; ter, pelo menos, um terço do corpo docente com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado e um terço do corpo docente em regime de tempo integral (BRASIL, 1996). Entre o total de IES que participam do Censo do Ensino Superior, 199 são classificadas como Universidades. Nas Universidades trabalham 206.464 Professores que, em sua maioria, possui doutorado (57,2%) e é contratada (70%) pelo regime de trabalho de tempo integral (INEP, 2017).

Na Pós-Graduação no Brasil, segundo dados de 2013 do GeoCapes (CAPES, 2016), há 89.078 Professores, em exercício ou afastados. A maioria destes atua nas regiões sul e sudeste do país. Em relação às áreas de estudo, em ordem decrescente, estes docentes se dedicam a: Ciências da Saúde, Multidisciplinar, Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas, Engenharias, Ciências Agrárias, Ciências Biológicas e Linguística. Quanto à categoria administrativa, 59,5% destes professores trabalham em instituições federais, 26,7% em estaduais, 13,4% em particulares e 1% em municipais.

Nesta seção fez-se uma explanação sobre a docência no ensino superior no Brasil e a carreira de Professor de Ensino Superior, por meio da qual se verificou a diversidade de possibilidade de atuação e desenvolvimento da carreira, que extrapola as salas de aula e pode alcançar até cargos de gestão escolar.

#### **4 METODOLOGIA**

Este estudo é qualitativo de caráter exploratório. Foi elaborado e executado com uma amostra não probabilística. Por meio da qual os elementos da população para compor a amostra foram selecionados, em parte, de acordo com o julgamento do pesquisador. Portanto, as estimativas obtidas não são estaticamente projetáveis para a população (MARCONI; LAKATOS, 2004; TRIVIÑOS, 2013).

Para a realização desta pesquisa, optou-se por investigar IES que contam em seu quadro de docentes com profissionais com idade igual ou superior a 50 anos. A seleção das IES, cujos professores seriam entrevistados, se deu por meio de uma análise de dados secundários tendo como base os Microdados do ~~Sense~~ Censo do Ensino Superior realizado em 2017 pelo INEP. Nesta base de dados, foram coletadas informações sobre professores cujo ano de nascimento datava a partir de 1966, considerando que no ano do Censo (2017) estes teriam, pelo menos, 50 anos de idade. Ao verificar os componentes do corpo docente de cada IES foram selecionados, por conveniência, os que tinham a partir de 50 anos de idade e disponibilidade para entrevista.

Foram enviados 52 convites individuais. Os primeiros a responder ao convite foram entrevistados, formando assim uma amostra por conveniência. Por fim, foram 13 os professores que concederam a entrevista. Para a entrevista foi elaborado um roteiro com duas seções de questões, a primeira referente ao indivíduo e sua percepção de seu envelhecimento e aposentadoria. A segunda, de questões relacionadas ao trabalho na IES atual, contendo questões sobre a profissão, formação, cargos ocupados, diversidade etária e práticas de gestão. Os docentes puderam escolher ser entrevistados via telefone, Skype ou presencialmente. O áudio das entrevistas foi gravado com o consentimento de todos os entrevistados e transcrito integralmente. Foram seguidos os procedimentos éticos reconhecidos pela comunidade acadêmica.

As transcrições das entrevistas foram submetidas à Análise de Conteúdo, com base nos preceitos da Bardin (2004), visando obter indicadores que permitam a inferência de conhecimentos por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. Os dados coletados foram analisados com auxílio dos *softwares* Excel e NVivo 11 Plus (2016). Em especial, foi utilizada a ferramenta de análise dos sentimentos disponível no *software* NVivo 11 Plus. Esta ferramenta foi elaborada com base na técnica de Medida de Atitudes da autora supracitada.

A técnica de Medida de Atitudes proposta por Bardin (2004) integra o conjunto de técnicas de análise da avaliação. Tem por finalidade medir atitudes ou avaliações

do emissor quanto aos objetos de que fala. Esta técnica consiste em identificar e extrair os objetos de atitude; normalizar os enunciados; codificar os enunciados imprimindo uma direção (positiva ou negativa), quando separa o sujeito do seu complemento. Isto resulta em uma escala que permite visualizar o conjunto de objetos de atitude do texto analisado e o grau de favoritismo do emissor. Trata-se de uma técnica bastante trabalhosa se feita manualmente, mas o *software* NVivo 11, na versão Plus, automatizou este processo. Optou-se por utilizar esta ferramenta para analisar os dados como forma de incrementar o processo de análise de conteúdo utilizado neste estudo.

## 5 ACHADOS DE PESQUISA E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Dados do Censo do Ensino Superior realizado pelo INEP, em 2017, constataram 380.673 Professores de Ensino Superior trabalhando em IES no país. Estes docentes estão distribuídos em uma proporção de, aproximadamente, 45% em instituições públicas e 55% em particulares. Quanto à formação dos docentes citados, 39% têm mestrado e 41% têm doutorado. No que se refere ao gênero dos Professores do Ensino Superior (graduação), de acordo com o INEP (2017), do total de docentes, aproximadamente, 54% é do sexo masculino e 46%, feminino. Sendo que, 57% das docentes mulheres estão trabalhando nas IES privadas. Do total de docentes que estavam trabalhando nas IES no Brasil à época do Censo do INEP (2017), aproximadamente, 8% equivalem a profissionais que têm a partir de 50 anos de idade. Sendo que a moda etária foi de 36 anos para os docentes daquele Censo. Sobre este público, que tem a partir dos 50 anos de idade, verificou-se que há uma parcela maior de homens do que de mulheres, tal como ocorre na distribuição por gênero encontrada na relação geral de docentes (INEP, 2017).

### 5.1 Os Sujeitos da Pesquisa

Nesta pesquisa, foram entrevistados 13 professores que estavam trabalhando no ensino superior em universidades no estado de São Paulo. Dentre estes, quatro professores optaram por não divulgar sua identidade. Então, para respeitar este direito e ter homogeneidade na apresentação e análise dos resultados, optou-se por omitir para todos os respondentes o nome do entrevistado e da universidade em que

trabalha. A identidade da universidade de cada respondente também foi resguardada, pois, entendeu-se que ao apresentar a idade, a área e o nome da universidade, a identidade do professor seria exposta automaticamente, mesmo sem dizer o nome da pessoa. Diante disto, para efeitos da apresentação e análise dos resultados da pesquisa, cada professor recebeu um código, por exemplo, Prof.03 onde lê-se: Professor 03.

O conjunto de professores entrevistados, neste estudo, foi composto por sete pessoas do gênero masculino e seis do feminino. Observou-se uma amplitude etária de 29 anos entre o mais jovem (51 anos) e o mais idoso (80 anos). A média de idade entre eles foi de 64 anos. Considerando o total de entrevistados, 54% trabalham em universidades privadas e 46%, em públicas, todos no estado de São Paulo. Aproximadamente, 70% dos professores entrevistados são casados, cerca de 70% possuem filhos, mas somente 15% declararam ter dependentes. Um dos entrevistados cria seus netos menores de idade. Oito professores estão aposentados pelo INSS, sendo que três deles foram aposentados compulsoriamente aos 70 anos de idade, de acordo com a legislação em vigor até 2015 pelo INSS.

## 5.2 A Carreira Docente no Ensino Superior

Na entrevista foi solicitado ao entrevistado que contasse sobre sua escolha pela profissão de Professor de Ensino Superior e sobre suas expectativas na carreira para os próximos anos. Os professores utilizaram termos positivos para se referir à sua escolha pela profissão e foi possível identificar quatro nós de codificação dentre os quais as respostas se concentraram. Isto é, os quatro principais motivos citados pelos respondentes para a escolha da profissão foram: sugestão da família, convites, segunda carreira e vocação. Estes motivos estão apresentados em seguida junto a trechos das respostas dos professores entrevistados para auxiliar a compreender sua escolha:

- a) **Família:** Prof.13 - *“Meu pai foi fundamental na minha carreira, ele preparou todo o caminho para a minha carreira... E aí eu já tinha outros Professores, que se interessaram muito por mim, e uma das minhas Professoras, logo disse: olha, você vai ter que ir para o exterior, quer dizer, para completar a sua formação”;*

- b) **Convites:** Prof.04 - *“De maneira geral, me dei bem com a profissão, com o respeito dos colegas... esse é o caminho, o convite, quem convidou, possivelmente, achava que eu tinha jeito para a coisa, e eu gostava”;*
- c) **Segunda carreira:** Prof.02 - *“Depois o mundo corporativo estava muito chato, eu não tinha mais desafio, eu não tinha aprendizagem nenhuma”;*
- d) **Vocação:**
- i) Prof.05 - *“Olha, ser Professoras, eu acho que é uma coisa que desde pequenininha o meu brinquedo preferido era brincar de escolinha”;*
- ii) Prof.09 - *“eu sempre me vi dentro desse contexto de ensinar, e eu sempre gostei. Então, entre a área de ensino e pesquisa era uma coisa assim, o meu sonho, era uma coisa que eu almejava, era o que eu me via fazendo”.*

Os nós temáticos codificados como convites e segunda carreira foram mais citados pelos professores do grupo que trabalha em IES da rede privada. Mas, isto não é um indicativo de que estes motivos ocorram somente nestes casos. Indicam, somente, que estas sentenças foram consideradas as mais representativas no processo de auto codificação realizada com auxílio do *software*.

O Prof.01 relatou que iniciou a profissão de professor após os 50 anos de idade, como uma carreira alternativa. Motivado pelos convites que recebeu para palestrar devido à sua vasta experiência no mercado. Em seu relato, citou o preconceito existente no mercado de trabalho com os profissionais mais velhos. Segue o trecho da entrevista sobre o etarismo:

- a) Prof.01 - *“Quer dizer, enquanto você estiver entregando soluções você é útil para uma organização, para uma grande empresa, mas é um fardo a mais à medida que a idade vai avançando. Porque existem confrontos de gerações, existe o ímpeto e a disposição para trabalhar horas a fio, maiores do que de uma pessoa com idade maior”.*

No próximo trecho consta um relato avaliado pelo *software* NVivo como o mais positivo:

- a) Prof.12 - *“Então eu cheguei dentro da universidade, naquilo que pode se dizer que é o ápice da nossa carreira, porque me aposentei como Professoras Titular, fiz*

*tudo que eu queria lá dentro, também tive uma participação ativa, participei vários anos do Conselho Universitário, fui Diretora...”*.

Na expectativa mais positiva fica evidente a espera por mais estímulo e desafios que os Professores 50+ sentem no seu cotidiano profissional. Em especial, na citação do Prof.12, as expressões “ápice da carreira” e “fiz tudo que eu queria lá dentro” evidenciam que chegou ao limite disponível para crescimento na carreira até aquele momento.

A análise das entrevistas permitiu captar experiências vividas na carreira dos Professores 50+ de Ensino Superior no país em diferentes IES. Os sujeitos da pesquisa são de diferentes áreas do conhecimento, como: Ciências Agrárias, Ciências Exatas e da Terra, Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas e Engenharias. Três deles têm a profissão de professor como alternativa à carreira principal. O mais jovem tem 51 anos e o mais idoso, tem 80. Quanto aos anos de experiência docente, um está no início da carreira e outros estão nesta carreira há mais de 40 anos. Cinco deles, ainda, não se aposentaram por tempo de serviço e três, foram aposentados compulsoriamente aos 70 anos de idade, de acordo com a legislação anterior a 2015.

### **5.3 A Aposentadoria do Professor de Ensino Superior**

Os respondentes, em sua maioria, não consideram a aposentadoria como o ato de parar totalmente de trabalhar. Citaram a possibilidade de diminuir a carga de trabalho ou de ter uma aposentadoria parcial. Mas deixaram claro que, enquanto tiverem condições físicas e mentais de exercer a profissão eles optarão por isto. Tal como pode ser lido nas sentenças expressas nas letras a e b desta seção. De modo geral, o tom neutro para negativo em relação à percepção de aposentadoria remetia ao fato de que ela significava somente um direito do trabalhador. De fato, do ponto de vista teórico, a Previdência Social no país é um direito social, previsto no Art. 6º da Constituição da República Federativa do Brasil (1988), que garante renda não inferior ao salário mínimo ao trabalhador e sua família de acordo com as situações previstas em lei. Isto evidencia um sentido prático em relação à aposentadoria.

Acerca da percepção dos entrevistados sobre a aposentadoria constam abaixo alguns trechos das entrevistas:



a) **Muito negativo:**

i) Prof.06 - *“o que é recebido é totalmente incompatível, por exemplo, com o meu nível de vida, então o que eu recebo pelo INSS, hoje eu consigo pagar o meu condomínio, ou seja, eu não conseguiria ter uma vida pensando em aposentadoria ou uma vida mais confortável com esse dinheiro do INSS”;*

b) **Moderadamente negativo:**

i) Prof.r03 - *“O salário de aposentado é uma coisa irrelevante, então tem que ter uma outra fonte de renda aí, ou trabalhando, ou acumular um dinheiro e viver de alguma maneira, se você pensar assim, a perspectiva minha é mais ou menos trabalhar mais uns, eu estou com 63, até uns 80 e poucos dá para trabalhar, se mantiver e não tiver nenhuma coisa extra disso, reduzindo um pouco, mas parar, esse conceito de aposentadoria não existe na minha cabeça”;*

c) **Moderadamente positiva:**

i) Prof.08 - *“Então às vezes dá vontade de ter mais tempo livre, eu acho que eu escreveria, mas, ao mesmo tempo, eu penso que eu leria, que eu escreveria, ainda dentro dos temas com os quais eu trabalho, então, por outro lado, eu penso: bom, então eu não preciso me aposentar para fazer as mesmas coisas que eu faço ... efetivamente, a aposentadoria hoje me permite andar um pouco por esse país, e fora do país, como eu tenho feito”;*

ii) Prof.11 - *“Ganhei uma bolsa, Professor visitante nacional sênior aqui na Universidade foram quatro anos. Mas o trabalho de qualquer forma, a famosa história, enobrece o homem. Para a sociedade, sentir-se útil também para a sociedade”;*

d) **Muito positiva:**

i) Prof.07 - *“E exercitar o pensamento, é maravilhoso. Poder estar com a turma mais velha, trocando experiência, é maravilhoso. E as pessoas na hora que estão melhores preparadas, elas se aposentam”;*

ii) Prof.13 - *“Então, eu continuei a dar aula, orientar teses, aliás, as melhores teses da minha carreira, eu orientei depois da aposentadoria, ou junto com a aposentadoria, 2005, 2006, eu peguei os melhores orientandos da minha vida”.*

Percebeu-se que as sentenças avaliadas como positivas, com auxílio do *software* Nvivo, não se referem ao ato de aposentar-se em si, mas às expressões dos sujeitos da pesquisa que ao responderem sobre sua percepção de aposentadoria exprimiram naturalmente sua intenção de continuidade no trabalho. Isto pode ser lido no item ii da letra d na qual as professoras citam que tiveram os melhores orientandos de suas vidas após a aposentadoria, na continuidade como Professoras Sênior. Também, na letra d no item i, quando o professor relata que ganhou uma bolsa de Professor Visitante Nacional que possibilitou sua permanência no trabalho após a aposentadoria compulsória e que isto era positivo, porque ajuda a manter seu papel na sociedade, a sentir-se útil.

A percepção neutra tendendo para negativa sobre a aposentadoria deve-se aos termos mais frequentes nas sentenças codificadas pelo *software* NVivo que foram os termos: nada e parar. De modo geral, o conteúdo das respostas evidencia a intenção dos professores entrevistados de continuar trabalhando em suas áreas de estudo. O termo “parar” foi um nó temático codificado pelo *software* NVivo devido à quantidade de vezes que apareceu no conjunto de respostas analisados. Ao indagar sobre aposentadoria, surgiram comentários nas respostas sobre a aposentadoria compulsória e a possibilidade que está se desenvolvendo nas Universidades Públicas de poder continuar trabalhando como Professor Sênior, de forma colaborativa, sem remuneração.

A Aposentadoria Compulsória, comum no setor público, também foi comentada pelos entrevistados. Entretanto, em uma das Universidades da rede privadas, em que atuam alguns dos entrevistados, que estão começando, também, a discutir sobre uma idade para Aposentadoria Compulsória, haja vista que os professores que lá estão, possuem mais de 25 a 30 anos de carreira na referida instituição. Isto pode ser lido na sentença do Prof.06: “*a grande discussão hoje é se vamos, de alguma maneira, começar a pensar em idade para aposentadoria, então é uma discussão se ficariam, se os Professores com 70 anos, já teriam uma aposentadoria compulsória ou 75 anos, mas essa decisão ainda não foi tomada, mas há essa preocupação em como resolver essa relação entre idade dos Professores, tempo de casa e a renovação do quadro docente*”.

A proposta atual de Professor Sênior como voluntário, significa não ter remuneração pelo trabalho, pois se subentende que o indivíduo já está sendo remunerado pelo valor que recebe da aposentadoria. E, desta forma, não se aplicaria o dinheiro público duas vezes para a mesma pessoa e função. Mas, há casos em que trabalhar voluntariamente não é viável, tal como pode ser constatado no trecho da resposta do Prof.11: *“Ir e voltar todo dia sem ganhar nada?”*. No caso deste professor, o campus em que atuava ficava em outra cidade e como aposentado ele não tem direito a ajuda de custo para o percurso trabalho/residência. Apesar da questão financeira, a percepção sobre a intenção de possibilitar a permanência do professor na universidade como Professor Sênior se mostrou positiva pelos respondentes.

Diante da análise dos dados da pesquisa, entende-se que o desenvolvimento da Política de Professor Sênior e sua prática nas IES, sobretudo, nas da rede pública ainda é recente, mas se mostra um alento ao profissional frente à aspereza da aposentadoria compulsória.

#### **5.4 O Trabalho na Universidade após a Aposentadoria**

Durante a entrevista, foi questionado a cada professor entrevistado duas questões referentes à opção por permanecer trabalhando na IES atual: (1) o que faz com que você continue trabalhando atualmente na universidade? (2) de acordo com sua percepção, o que faz com que os outros professores nesta universidade optem por postergar a aposentadoria ou permanecer trabalhando nela após aposentar-se?

Nos relatos dos entrevistados, foram citados diversos motivos para permanência no trabalho na IES atual, tais como: gostar da universidade, do espaço físico, dos alunos; realizar sonho de trabalhar na universidade onde se formou, *status*, liberdade para escolher o que pesquisar, questões financeiras, sentido para a vida, medo do vazio da aposentadoria e o ambiente universitário citado como vitalizante pelos respondentes. Os resultados estão apresentados por meio da citação de trechos das entrevistas. Foram selecionadas somente as questões destacadas no processo de codificação, realizado com auxílio do *software*.

Motivos pessoais para permanecer trabalhando na universidade atual:

- a) Prof.04 - *“É sonho de aluno, voltar para a instituição que formou e devolver ... isso é o principal, assim. E acho que existe prestígio, existe até mesmo salário, apesar*

*de ser relativamente pequeno ... uma coisa insubstituível, que é você estar num lugar onde a inovação chega primeiro, onde você conhece as tendências ... São essas três coisas, talvez, nessa ordem";*

b) Professor07 - *"Você envelhece na universidade. Em qualquer universidade. Eu não tenho vínculos de cordão umbilical com absolutamente nenhuma. Não, eu não escolho ficar nela. Porque os cursos de licenciatura estão acabando, e talvez todos nós saíamos um dia, entende? Eu quero trabalhar. E como formador de Professores. Eu não me apoquento onde, entendeu? Absolutamente em nenhum lugar. Em qualquer lugar, é lugar. Não me incomodo. O que eu não quero é ficar parado".*

Diferentemente das demais questões analisadas, nas respostas sobre os motivos dos colegas, nas respostas de três professores, foi contada uma história sobre outro colega ou conhecido para explicar a permanência na universidade. Ao identificar estas histórias, optou-se por apresentar os resultados desta forma, com a resposta por extenso, para não perder os detalhes. Entre os 13 Professores entrevistados, somente um informou que iria trocar de universidade no final daquele semestre, após décadas, devido às grandes mudanças que ocorreram na gestão e à burocratização do ambiente de trabalho. De modo geral, os entrevistados escolhem permanecer trabalhando pelos seguintes motivos: realização pessoal, questões financeiras, *status* e medo do vazio da aposentadoria.

### **5.5 O Professor 50+ na Universidade**

Nesta seção consta o resultado da análise da questão sobre a percepção dos Sujeitos da Pesquisa sobre políticas e práticas de gestão na universidade onde trabalha atualmente. Foram realizadas perguntas sobre: autonomia, participação em atividades da comunidade universitária, saúde e segurança no trabalho e práticas que auxiliam na rotina de trabalho dos entrevistados. As respostas foram distribuídas de acordo com o tipo de prática de gestão. Seguem as principais sentenças sobre cada item:

- a) **Autonomia:** Prof.01 - "Eles dependem muito dessa questão do Professor que prepara tudo. "Eu preciso fazer a ementa, preciso fazer e determinar as datas e os horários, ou seja, não é um curso engessado";
- b) **Participação na Comunidade Universitária:** Prof.13 - "*Então, eu ficava sabendo*

*de uma coisa aqui, outra lá, mas o Professor aposentado não tem direito a voto”;*

c) **Saúde:**

i) Prof.09 - *“Não tem assim uma preocupação direta, não existe uma preocupação, assim, muito direcionada, embora, por exemplo, como eu sou muito baixinha, a altura de lousa é muito boa, porque eles têm um tablado, então não é uma estrutura que é negligente, eu também não vou dizer para você que existe um plano, né, que eles não estejam fazendo, para procurar questões desse tipo, não, eu acho que é razoável”;*

ii) Prof.12 - *“Primeiro, eu diria que a nossa jornada de trabalho, até agora, é uma jornada de trabalho digna. Eu acho que uma primeira condição de saúde do trabalhador é uma jornada de trabalho digna, né. o hospital universitário deixou de ter a importância que ele tinha, e realmente a universidade nunca discutiu muito a saúde do trabalhador, partindo do pressuposto de que nós Professores pudéssemos pagar planos privados”;*

d) **Segurança:** Prof.08 - *“A segurança, muito tempo, houve muitos problemas ligados à segurança dentro do campus da universidade, eu acho que hoje em dia, infelizmente, tiveram que acontecer incidentes bem desagradáveis como roubos, assaltos, estupros, para a universidade tomar algumas medidas, iluminar mais o campus, agora tem o aplicativo que você pode utilizar para chamar auxílio se você se sentir ameaçada, isso é bom”.*

A questão sobre as Políticas e Práticas de Gestão e o Professor 50+ na Universidade foi aberta e subjetiva. Então, surgiram diversos assuntos nas respostas. Estas foram codificados com auxílio do software NVivo resultando nos seguintes temas: aposentadoria, carga horária, flexibilidade, gestão universitária, infraestrutura e Professor Sênior. Nos próximos parágrafos estão apresentados os temas e as sentenças sobre a existência destas ações nas universidades:

a) **Aposentadoria:** Prof.12 - *“Eu vejo na física, na própria química, já fui lá e vi que tem salas de Professores aposentados que tem quase as mesmas condições de trabalho de outros”;*

b) **Carga Horária:** Prof.09 - *“Na universidade a gente precisa ter um pouco de aula de graduação, mas é numa quantidade, assim, mínima, duas, quatro horas, não*

mais que isso, e o restante dessas 40 horas a gente se dedica a pesquisa, a orientação de alunos, iniciação, a própria orientação de alunos de mestrado, doutorado, então, é carga horária que possibilita a dedicação grande para pesquisa mesmo”;

- c) **Flexibilidade:** Prof.05 - “Quer dizer, eu vou de acordo com o que o barco leva, porque depende do número de aulas que tem, nós tínhamos por EAD, então, eu realmente gostava de participar do EAD, tenho outras vantagens, trabalha mais até, porque não tem sábado nem domingo, mas, por outro lado, também, não enfrenta o trânsito, então eu tinha uma carga quase metade da minha carga era de curso a distância”.
- d) **Gestão Universitária:** Prof.04 – “Eu acho que existe um problema de melhorar a qualidade da gestão na universidade, que afeta a todos”.
- e) **Infraestrutura:** Prof.10 - “Eu diria que, como docente pesquisador, eu diria que a facilidade de acesso a informações, pelas vias que a universidade providencia biblioteca, relacionamento, seminários, oficina, possibilidade de participação em congressos no exterior, todas essas... as pessoas que vêm buscar questões da universidade, pessoas que fazem perguntas interessantes... enfim, esse é o ambiente geral, intelectual, estimulante”;
- f) **Professor Sênior:** Prof.13 - "Eu acho isso aí uma coisa fantástica, uma coisa extraordinária. Essa coisa foi muito bonita, foi uma coisa fantástica, porque os alunos continuam a usufruir daquele conhecimento que você tem há décadas”.

Os entrevistados responderam sobre Políticas e Práticas de Gestão e o Professor 50+ na Universidade onde trabalham e, espontaneamente, emergiram sugestões de práticas. Estas sugestões, foram codificadas resultando no Quadro 1.



de Gerações de Mix de Professores em sala de aula	<p>Prof.04 - “Isso é bom para o Professor idoso, também, essa troca de experiências, né, então, eu vejo assim, o Professor tem que ter mix de gerações no grupo que ele está integrado, isso é bom para o Professor, é bom para o ensino, é bom para a permanência do Professor e é bom para a qualidade do ensino”;</p> <p>Prof.04 - “eu acho importante que a permanência do docente veteraníssimo na sala de aula não pode significar uma perda de qualidade do ensino, ser um Professor que está ali um pouco perdido no passado, é preciso ter um mix de gerações dentro dessa sala de aula”.</p>
Desenvolvimento de práticas pedagógicas	<p>Prof.03 - “Quer ver só uma coisa interessante, aqui no Brasil, por exemplo, é essas coisas de pedagogia, o pessoal da área pedagógica, eles são meramente teóricos, em geral, você pega nos Estados Unidos e em outros países aí, em Portugal, pedagogos que trabalham em cursos de engenharia para desenvolver metodologias específicas para ensino de engenheiros, coisas fantásticas, eles desenvolvem isso, aí você falava ‘Como é que o cara desenvolveu isso?’”.</p>
Assistência para assuntos operacionais e infraestrutura	<p>Prof.08 - “isso é importante, por exemplo, é importante ter uma secretaria boa no departamento, que ajude a gente a cuidar da pós-graduação, que ajude a gente a preencher formulários, a fazer relatórios, a fazer prestações de contas, uma estrutura que cuide de eventos, é importante, porque senão os Professores têm que estar cuidando de coisas que não são da sua área, do tipo reservar sala, cafezinho”;</p> <p>Prof.12 - “Eu acho que ter um espaço digno para Professores aposentados ficarem, é importante. Então eu diria que o que faz assim, fisicamente, no sentido de espaço físico, para nós ficarmos, particularmente com relação aos papéis mais do que a gente fisicamente. Porque o espaço permite”.</p>
Mecanismo de consulta participativa	<p>Prof.11 - “..., quando eu fiz o meu doutorado na universidade (fora do país), tinha um grupo de Professores mais experientes e que algumas decisões da universidade eram consultadas a esses Professores. . . Sou Professor emérito, mas é um título, quer dizer, ninguém nunca me pergunta o que acho disso”.</p>

Quadro 1 - Sugestões dos Respondentes sobre Ações de Gestão Universitária

Fonte: Dados da Pesquisa

Nesta seção buscou-se apresentar os achados referentes ao trabalho na universidade que envolveram as questões de percepção sobre a diversidade etária na organização, motivos pessoais e de terceiros para permanecer no trabalho e percepção sobre práticas de gestão na universidade. Sobre a diversidade etária observou-se que há uma atitude positiva em relação ao tema, no que se refere ao encontro de gerações no ambiente de trabalho. A questão de saúde e segurança dos

professores no trabalho foram citadas com sentenças cuidadosas, no que se entende que elas existem, mas não são claras e dirigidas ao público específico, sendo políticas gerais que não consideram, na maioria dos casos, as particularidades da profissão, sendo feito o que é exigido em lei.

## 6 CONCLUSÕES

Conhecer as percepções de pessoas 50+ que estão em exercício docente em uma Universidade Pública, indicam que a maioria dos professores se sente bem com sua idade atual e não tem intenção de parar a atividade docente. No entanto, alguns entrevistados relataram já estar preparando sua aposentadoria e saída da universidade devido à proximidade de sua idade com o prazo para a aposentadoria compulsória. Os professores que progrediram mais na carreira, apresentaram uma percepção mais positiva em relação a ela e argumentos mais estruturados para permanecer no trabalho, quando comparados aos que exercem a profissão como uma segunda carreira.

As principais diferenças se concentraram nas percepções sobre as políticas e práticas de gestão e nas expectativas em relação às instituições em que atuam, alegaram que dedicaram a vida a ensinar e pesquisar e que, não é uma certa idade, que fará com que deixem de exercer o seu ofício. Os achados de pesquisa sobre a percepção das práticas de gestão na universidade revelaram o aspecto positivo da autonomia no trabalho e negativo da gestão universitária deficiente. As sugestões dos respondentes clamam por uma gestão universitária que considere o Professor 50+ e otimize sua participação na universidade e na sala de aula.

Espera-se que este estudo qualitativo e exploratório sobre percepções de atividades laborais do Professor 50+, contribua para o desenho de políticas e estratégicas no âmbito da Gestão de Pessoas das IES. Iniciativas de inclusão e diversidade etária no meio profissional, são necessárias para que os reflexos do envelhecimento populacional sejam positivos do ponto de vista econômico e social. Como limitação, destacamos que este foi um estudo inicial que se concentrou no estado de São Paulo, mas que poderá ser ampliado para outras regiões. Para estudos

futuros, sugere-se estudos com entrevistas em profundidade com Professores 50+ em outros países.

## Referências

ACKERMAN, Laurence J.; MCKAIN JR, Walter C. Retirement Programs for Industrial Workers. **Harvard Business Review**, [S. l.], v. 30, n. 4, p. 97–108, 1952. Disponível em:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6777106&site=ehost-live>.

BABSON, Paul T. TIMING Your Retirement. **Harvard Business Review**, [S. l.], v. 33, n. 2, p. 68–74, 1955. Disponível em:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6774453&site=ehost-live>.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 3. ed. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** Brasil, 1988.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.394** de 1996. Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) Brasil, 1996.

\_\_\_\_\_. **LEI Nº 9.608**, DE 18 DE FEVEREIRO DE 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm).

\_\_\_\_\_. **LEI Nº 12.772, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior.** 2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm). Acesso em: 6 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº152**. Dispõe sobre a Aposentadoria Compulsória por idade, com proventos proporcionais Brasil, 2015.

\_\_\_\_\_. **Proposta de Emenda à Constituição nº 6** de 20 de fevereiro 2019 Brasil, 2019.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987: Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, 24 jul. 1987. Seção 1, p. 11.768.**, Brasil, 1987. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-%0A94664-23-julho-1987-445766-publicacaooriginal-1-pe.html>.

BURKE, Peter J.; CHRISTENSEN, Judith C.; FESSLER, Ralph. **Teacher Career Stages: Implications for Staff Development. Fastback 214**. Philadelphia: Educational Resources Information Center (ERIC), 1984. Disponível em: <http://search.proquest.com/docview/63335357?accountid=17215>.

CAMARANO, A. A. ...; KANSO, S. ...; MELLO, J. L. **Como vive o idoso brasileiro? Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?** [s.l.: s.n.]. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Arq\\_29\\_Livro\\_Completo.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/Arq_29_Livro_Completo.pdf).

CAPES; MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Programa Professor Visitante Nacional Sênior - PVNS2009**. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/bolsas/bolsas-no-pais/pvns>. Acesso em: 3 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. **Sistema de Informações Georreferenciadas (GEOCAPES)2016**.

CONNELL, Raewyn. **Bons professores em um terreno perigoso: rumo a uma nova visão da qualidade e do profissionalismo\***. [S. l.], p. 165–184, 2010.

CORBETT, Henry R. Toward a More Rational Retirement Plan. **Journal of Business of the University of Chicago**, [S. l.], v. 4, n. 4, p. 407, 1931. DOI: 10.1086/232219.

DUBERLEY, Joanne; CARMICHAEL, Fiona. Career Pathways into Retirement in the UK: Linking Older Women's Pasts to the Present. **Gender, Work and Organization**, [S. l.], v. 23, n. 6, p. 582–599, 2016. DOI: 10.1111/gwao.12144.

FELDMAN, Daniel C. The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization. **Academy of Management Review**, [S. l.], v. 19, n. 2, p. 285–311, 1994. DOI: 10.5465/amr.1994.9410210751.

FERREIRA, Fernando Ilídio. Reformas educativas, formação e subjectividades dos professores. **Revista Brasileira de Educação**, [S. l.], v. 13, n. 38, p. 239–251, 2008. DOI: 10.1590/S1413-24782008000200004. Disponível em: <http://www.scielo.br/j/rbedu/a/VkfgsBrLZF3kKxDs5K7Pk7y/?lang=pt>. Acesso em: 26 jan. 2022.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho. Influências sociais nas atitudes dos “Top” executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **Revista de Administração Contemporânea**, [S. l.], v. 13, n. 1, p. 17–35, 2009. DOI: 10.1590/s1415-65552009000100003.

GRIFFIN, Barbara; HESKETH, Beryl. Post-retirement work: The individual determinants of paid and volunteer work. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, [S. l.], v. 81, n. 1, p. 101–121, 2008. DOI: 10.1348/096317907X202518. Disponível em: <http://doi.wiley.com/10.1348/096317907X202518>.

INDEX MUNDI. **Dados Históricos Gráficos - Mundo e Brasil**. 2015. Disponível em: <http://www.indexmundi.com/g/g.aspx?v=78&c=br&l=pt>. Acesso em: 5 fev. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação - São Paulo**. 2017. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html>. Acesso em: 28 dez. 2016.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo da Educação Superior: Notas Estatísticas 2017**. Brasília - DF. Disponível em:

[https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2018/censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2017-notas\\_estatisticas2.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2018/censo_da_educacao_superior_2017-notas_estatisticas2.pdf).

LEVY, Haim; LEVY, Haim. Aging Population, Retirement, and Risk Taking. **Management Science**, [S. l.], v. 62, n. 5, p. 1415–1430, 2016.

LICHTENTHALER, Philipp Wolfgang; FISCHBACH, Andrea. Job crafting and motivation to continue working beyond retirement age. **Career Development International**, [S. l.], v. 21, n. 5, p. 477–497, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-01-2016-0009>.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. V. **Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2004.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO; SECRETARIA DE RELAÇÕES DE TRABALHO. **Proposta - Plano de Carreira e Cargo do Magistério Superior Federal**. Brasília. Disponível em: <http://slideplayer.com.br/slide/10209192/>.

NVIVO 11 PLUS. **NVivo qualitative data analysis software**, 2016.

OAKMAN, Jodi; TROBE, La. Working longer : What is the relationship between person – environment fit and retirement intentions? **Asia Pacific Journal of Human Resources (2016)**, [S. l.], v. 54, n. June 2015, p. 207–229, 2016. DOI: 10.1111/1744-7941.12075.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Indicadores básicos para a saúde no Brasil: conceitos e aplicações**. Brasília. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Aposentadoria por tempo de contribuição**. 2015.

RODRIGUES, N. C.; RAUTH, J.; TERRA, N. L. **Gerontologia Social para Leigos**. 2. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2016. Disponível em: <http://www.pucrs.br/edipucrs>.

SÁ, M. A. Á. dos Santos; ALMEIDA, L. Ramalho De. Professional aging in teachers and engineers trajectory. **Revista Psicologia da Educação**, [S. l.], n. 40, p. 59–76, 2015. DOI: 10.5935/2175-3520.20150005. Disponível em: <http://www.gnresearch.org/doi/10.5935/2175-3520.20150005>.

SEONGSU, K. ...; FELDMAN, D. C. Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. **Academy of Management Journal**, [S. l.], v. 43, n. 6, p. 1195–1210, 2000. DOI: 10.5465/1556345. Disponível em: <http://amj.aom.org/cgi/doi/10.2307/1556345>.

SKYPE. **Skype | Chamadas gratuitas para a família e amigos**. 2016. Disponível em: <https://www.skype.com/pt-br/>. Acesso em: 4 fev. 2017.

SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B. **Aposent-Ação: aposentadoria para ação**. São Paulo.

SOUZA, Márcio Vieira De; GIGLIO, Kamil; SOUZA, Rayse Kiane De; SOUZA, Márcio Vieira De. Análise De Usabilidade Em Moocs (Massive Open Online Courses): Uma Abordagem Qualitativa. **Mídias Digitais, Redes Sociais e Educação em Rede: Experiências na Pesquisa e Extensão Universitária**, [S. l.], v. 12, n. 3, p. 139–152, 2015. DOI: 10.5151/9788580391282-12.

TÔRRES, HilmaTereza; FERREIRA, Adalcimira de Jesus Cista; ARAÚJO DE SOUZA, Revan; MATOS, Albia Pinheiro De; BARBAGELATA-GÔES, Sergio. Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. **Kairós Gerontologia. Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Saúde. ISSN 2176-901X**, [S. l.], v. 13, n. 1, p. 147–65, 2010.

TRIVIÑOS, ANS. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&expSearch=622157&indexSearch=ID>.

VOUGH, Heather C.; BATAILLE, Christine D.; SARGENT, Leisa. Managing yourself: Next-gen retirement. **Harvard Business Review**, [S. l.], n. June, p. 104–107, 2016.

WEB OF SCIENCE. **Web of Science**. 2021. Disponível em: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/basic-search>.

Recebimento: 11/02/2022

Aprovação: 08/05/2024



Q.Code

#### Editores-Responsáveis

Dr. Enéas de Araújo Arrais Neto, Universidade Federal do Ceará, UFC, Ceará, Brasil

Dr. Sebastien Pesce, Universidade de Orléans, França