

Envelhecimento e trabalho docente: Motivos para permanência no trabalho após a aposentadoria

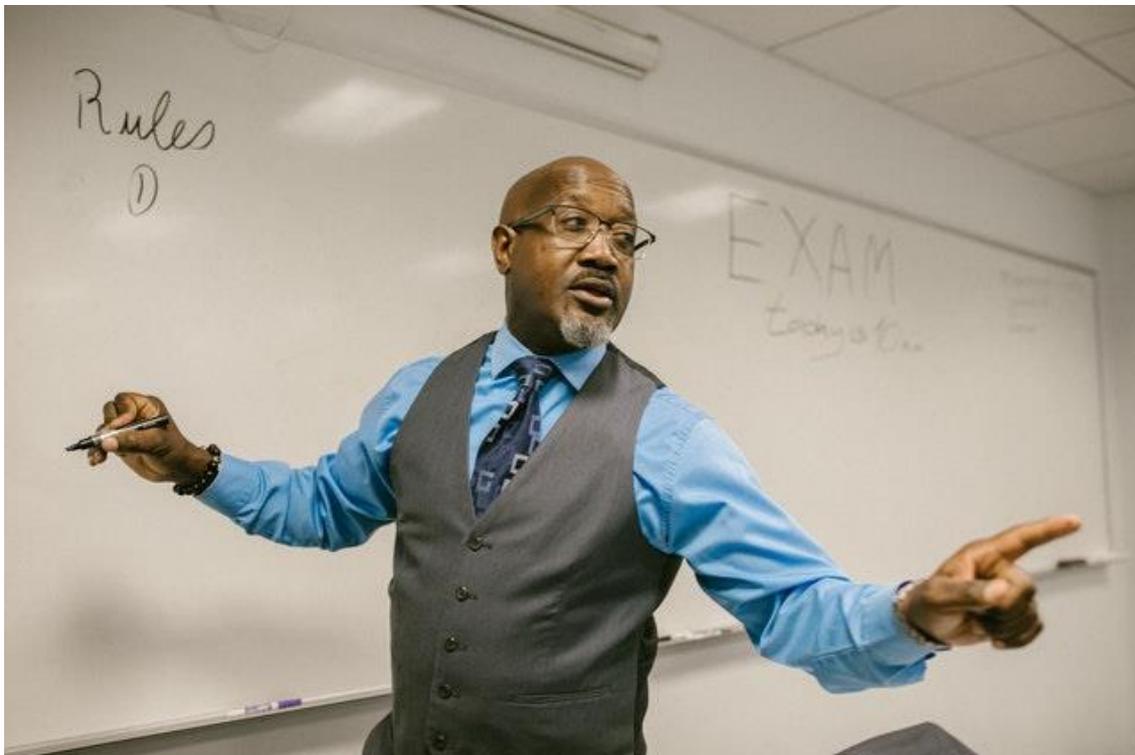


Foto de RODNAE Productions/Pexels

*Rosemeire de Fátima Ferraz
Maria Angélica Batista*

A pretensão desta pesquisa foi identificar os motivos pelos quais os docentes do Centro Paula Souza permanecem trabalhando, após a aposentadoria. Esses profissionais continuam exercendo a docência, ou muitos deles são convidados a ocuparem cargos de confiança no quadro do magistério tais como, supervisão e diretoria de escolas técnicas e faculdades (Etecs e Fatecs), ou ainda, são requisitados a ocuparem cargos em departamentos específicos.

Nas instituições públicas, em que o acesso à função docente se faz por concursos públicos de provas e títulos, o movimento de ascensão da docência para a gestão ou administração ocorre com frequência. Docência, carreira, aposentadoria, e continuidade no sistema educacional estão por trás deste estudo. Na revisão de literatura, Carvalho (2020, p. 13), diz que o trabalho docente tem seu papel central na vida de professores brasileiros, revelando sentimentos de prazer e realização, apesar dos grandes desafios que enfrentam na sua jornada de trabalho.

Moreira (2011, p. 541) realizou uma pesquisa com professores universitários, com mais de 60 anos, dos quais alguns tinham idade de se aposentarem. A pesquisa revelou que para esses professores “a aposentadoria é atraente se pensada como um benefício, e não como o encerramento das atividades profissionais”.

Mendes, Clock e Baccon (2016, p. 79) afirmam que é possível refletir sobre o fato de que a profissão docente possui complexidades, entre as quais a de que a satisfação profissional docente depende de representações do próprio sujeito e das outras pessoas sobre sua função. Esses estudiosos corroboram com a ideia de que a docência é uma atividade essencial nas sociedades e ao mesmo tempo complexa de ser realizada e estudada. De que a profissionalidade da ação docente requer conhecimentos e preparo na construção da carreira e de uma aposentadoria assegurada e com qualidade de vida.

No cotidiano profissional, sabe-se que o labor do professor não finda, uma vez que não há horas de descanso integral fora do ambiente de trabalho, está constantemente corrigindo algo, orientando e preparando aulas durante toda a sua trajetória docente. O período de aposentar-se pode gerar dúvidas e preocupações. Gatto (2002, p 111) lembra que a perda de ordem econômica-social chega junto com a aposentadoria, justificando assim a necessidade da permanência no trabalho docente, após a aposentadoria.

Silva (2017, p.13) ressalta que a aposentadoria pode propiciar ao trabalhador uma nova condição fora do espaço laboral, a depender de como este trabalhador assimila a nova fase da vida. Na profissão docente, muitas vezes a aposentadoria não encerra a atividade profissional, muitos professores continuam trabalhando, ou pararam um pouco, e logo depois retornam ao ofício.

Objetivos

Geral

Identificar docentes idosos (60 anos ou mais) e docentes maduros (45 a 59 anos de idade) aposentados e verificar quais os motivos para continuarem em sala de aula ou desempenhando outros serviços educacionais nas Etecs e Fatecs da Instituição Paula Souza.

Específicos

a) Identificar o número de professores em idade madura e idosos que já se aposentaram, mas que continuam ativos nas Etecs e Fatecs.

b) Identificar a motivação que determina a permanência desses professores na instituição.

c) Identificar e descrever, na perspectiva dos professores, por que interessa à instituição mantê-los depois de aposentados.

Método

Delineamento

Foi realizado um estudo descritivo e transversal, de abordagem quantitativa e qualitativa em relação à análise dos dados. Para Campos (2004, p.46), é através do método que se garante a validade do conhecimento descoberto e, assim, configura-se como a parte mais importante da pesquisa. Gil (2008, p. 49) diz que o delineamento é a etapa em que o pesquisador passa a considerar a aplicação dos métodos descritos, ou seja, daqueles que proporcionam os meios técnicos para a investigação.

Participantes

Fizeram parte desta pesquisa docente maduros (45 a 59 anos de idades) e idosos (de 60 anos ou mais de idade). É importante registrar também que a Instituição Centro Paula Souza tem atualmente em sua folha de pagamento, aproximadamente, 15.115 docentes, dentre estes 2043 possuem idade acima de 60 anos (sendo nas Etecs 1143 docentes e nas Fatecs 600 docentes). O número de docentes maduros, acima de 45 anos na instituição estima-se ser de 6.248.

Participaram desta pesquisa 301 docentes aposentados, sendo 118 participantes com idade abaixo de 60 anos e 183 participantes com idade acima de 60 anos. Docentes maduros, com idade acima de 45 anos, mas ainda não aposentados, responderam também os formulários de coleta de dados, foram 703 docentes nestas condições. Totalizando 1004 respondentes.

Critério de Inclusão: docentes com idade madura entre 45 e 59 anos e idosos, mesmo que não estejam aposentados e professores com 60 anos ou mais que estejam aposentados e que continuam em atividade docente/administrativo-pedagógica na instituição. Docentes contratados por Concurso Público.

Crítérios de Exclusão: docentes que estejam exercendo a função no Centro Paula Souza por contrato de tempo determinado, aqueles que realizaram processo seletivo e estão temporariamente na instituição, tendo assim um tempo máximo de dois anos de contratação.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico: objetiva conhecer o público pesquisado, composto por 10 perguntas fechadas de múltipla escolha e 02 perguntas abertas.

Escala de Motivação Docente: elaborada pelas autoras Tércia Rita Davoglio e Bettina Steren dos Santos, em estudos para validação (DAVOGLIO e SANTOS, 2017; p. 201-208). A Escala de Motivação Docente é composta por 24 questões de múltipla escolha, utilizando-se para tanto a escala como segue: Nada Aplicável; Pouco Aplicável; Aplicável; Muito Aplicável; Totalmente Aplicável e 1 questão de múltipla escolha com uma escala de 1 – 10, totalizando 25 perguntas; com a finalidade de descrever a Motivação em Relação à Carreira Docente.

Procedimento

A pesquisa foi iniciada após a assinatura do documento TAI (Termo de Autorização da Instituição) e após a autorização do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) com a devida aprovação na Plataforma Brasil.

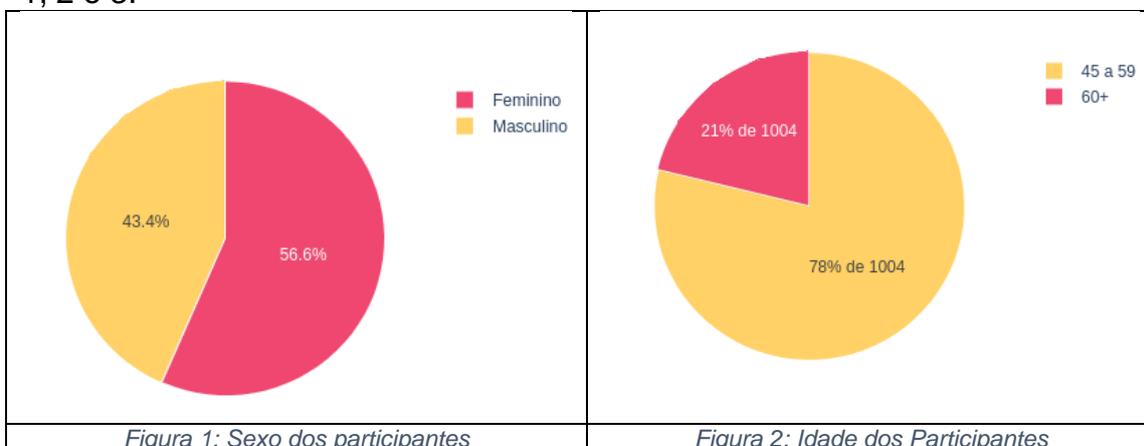
Em conformidade à Lei de Privacidade de Dados nº 13.709 (BRASIL, 2018), a pesquisadora solicitou que a Instituição Centro Paula Souza encaminhasse os convites nos *e-mails* dos docentes, previamente selecionados, de Etecs e Fatecs, preservando a privacidade e o anonimato dos pesquisados. Isto foi feito no período de 25/09/2020 a 06/10/2020.

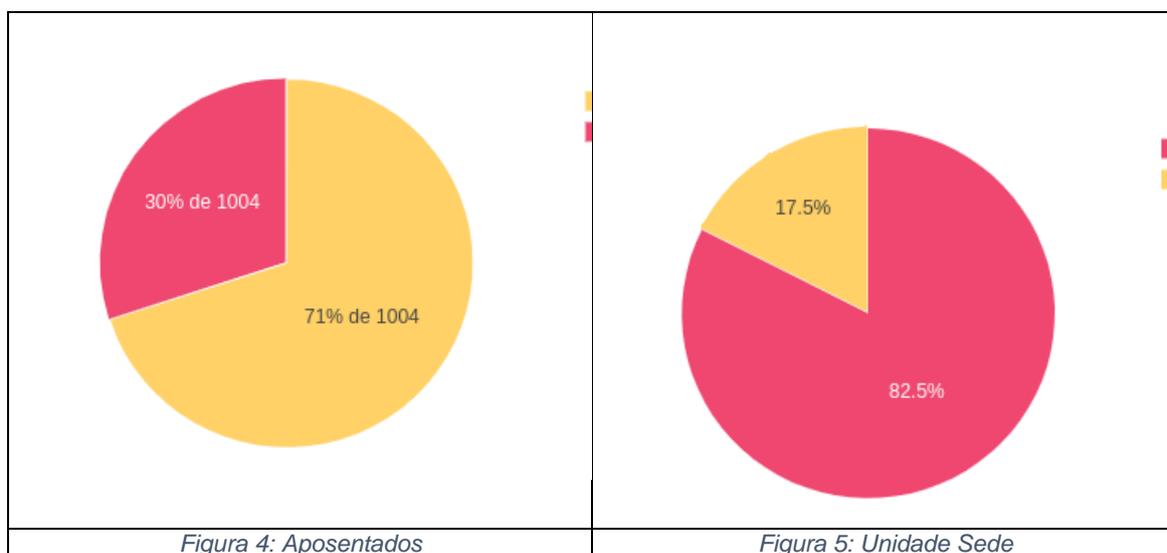
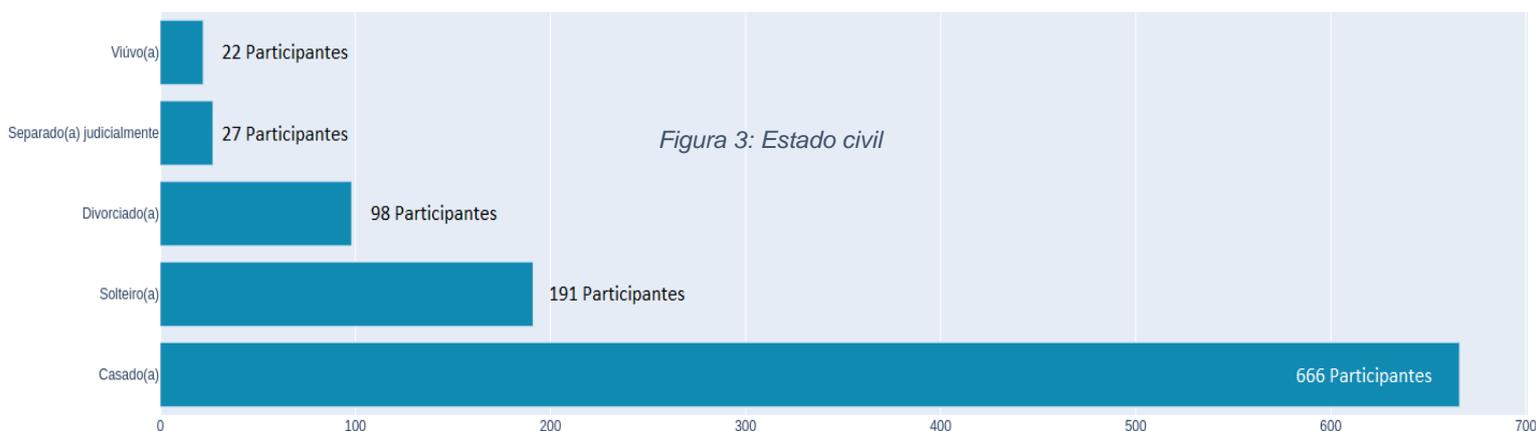
Os convites foram enviados, via *e-mail*, no *link* do Formulário Forms, para 8378 docentes, contendo as informações necessárias sobre a pesquisa para aqueles docentes que aceitassem participar. Foi incluído o TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido), sendo que os instrumentos de coleta de dados somente ficariam disponíveis após o “*li e concordo*”, ao final da leitura do TCLE. Estando de acordo, o pesquisado recebeu o Questionário Sociodemográfico, contendo 10 perguntas fechadas e 2 perguntas abertas, e a Escala de Motivação Docente, contendo 25 perguntas fechadas.

As respostas foram recebidas e armazenadas no Drive pessoal da pesquisadora. Os instrumentos de coleta de dados dos docentes ficaram disponíveis no site institucional pelo período de 10 dias, a contar do recebimento; cada participante demorou aproximadamente 12 minutos para responder os instrumentos de coleta de dados.

Resultados e Discussão: Sociodemográfico

Foram enviados convites para 8.378 docentes de Etecs e Fatecs, contratados pelo Centro Paula Souza, e participaram 1004 docentes, sendo 301 aposentados e na ativa; 703 docentes acima de 45 anos de idade e maduros, no entanto, ainda não aposentados, mas alguns desses próximos da aposentadoria. Desses aposentados, a participação do sexo feminina foi um pouco mais significativa em comparação com os sexos masculinos, uma diferença de 12%. Destes participantes 666 estavam casados, conforme figuras 1, 2 e 3.





Entre os participantes 301 (30%) estavam aposentados e ainda na ativa e 703 (71%) não estavam aposentados, de acordo com a figura 4.

Entre os participantes a maioria se encontra lotado nas unidades das Etecs (82,5%), conforme figura 5.

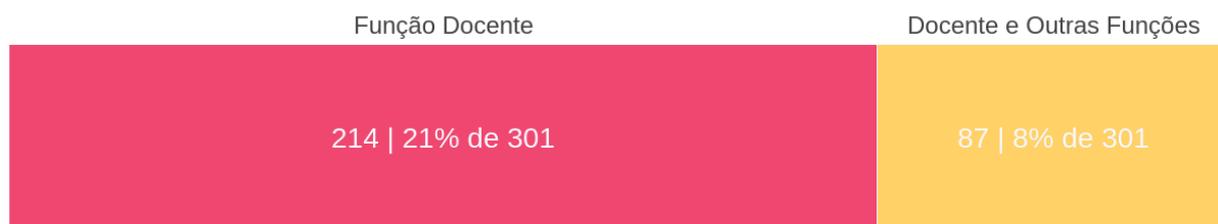


Figura 6: Aposentados e suas funções

Entre os 301 participantes aposentados 214 participantes continuam ocupando a função de docente e 87 participantes ocupam outras funções, como diretores ou coordenadores, conforme figura 6.



Figura 7: Porque continuam na ativa

Entre os motivos dos 301 participantes aposentados que continuam na ativa foram; 116 continuam por gostarem do que fazem e 113 continuam para complementarem renda, conforme figura 7.



Figura 8: Importância para instituição em manter os docentes aposentados

Entre os participantes aposentados 234 disseram que é importante para a instituição mantê-los devido sua experiência, 32 participantes disseram ser pela confiança e 35 participantes disseram ser por ambos os motivos, confiança e experiência, conforme figura 8.

Resultados e Discussão: EMD

A Escala de Motivação Docente (EMD) foi desenvolvida a partir do conhecimento sustentado em três pilares, além de seguir os protocolos recomendados pela literatura, na qual é apresentada por meio das teorias da motivação e do contexto contemporâneo da docência na Educação Superior, buscando compreender, de modo mais específico, as contribuições da *Self-Determination Theory* (SDT) e as implicações das Necessidades Psicológicas Básicas (NPBs) nos processos motivacionais imbricados na carreira docente.

Cada item foi avaliado por meio de uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos (1 = nada aplicável; 5 = totalmente aplicável). Quanto maior a pontuação mais próxima da motivação autodeterminada ou autônoma (DAVOGLIO, T. R.; SPAGNOLO, C.; SANTOS, B. S.; 2017).

De acordo as orientações das autoras da EMD, as respostas dos participantes foram mensuradas por Dimensões (D),

Performance (D1): Foca-se em situações de pressão e expectativa que afetam a qualidade do desempenho e a percepção de capacidades, as quais possuem potencial negativo sobre a motivação autodeterminada por serem antagônicas com as tendências à integração e coesão psicológica. Por isso, os escores desses itens foram codificados de modo inverso, pois, atuam no sentido de minar a autodeterminação. É composta pelos itens 6, 8, 12, 16, 17, 18, 19.

Entre os participantes aposentados, 301 (30%), foi possível observar que 120 (40%) dos docentes apresentam potencial negativo sobre a motivação autodeterminada e que apenas 22 (0,07%) dos docentes dominam sua motivação autodeterminada. Essas respostas apresentam uma contradição na resposta apresentada pelos docentes, no questionário sociodemográfico, que disseram continuar na sala de aula após a aposentadoria por *gostarem do que fazem*, ao qual foram registrados anteriormente um número de 113 (11,2%); conforme tabela abaixo:

| Motivação | Nada Aplicável (%) | Pouco Aplicável (%) | Aplicável (%) | Muito Aplicável (%) | Totalment e Aplicável (%) |
|---|---------------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------------------|
| 6. Sinto-me menos capaz quando preciso lidar com conteúdos novos. | 17 | 16 | 11,4 | 17,1 | 38,7 |
| 8. A falta de apoio dos pares limita minha disposição para enfrentar dificuldades ou oportunidades docentes. | 10 | 16 | 24,2 | 19,2 | 30,4 |
| 12. A remuneração pelo trabalho docente interfere na percepção das capacidades que possuo. | 15 | 17,7 | 22,5 | 16 | 28 |
| 16. Sinto que é difícil trabalhar cooperativamente no meio docente. | 12,5 | 22 | 25 | 18 | 22 |
| 17. A maioria das vezes preciso do reconhecimento dos colegas e da instituição para me sentir competente. | 0,5 | 0,8 | 22 | 24 | 40 |
| 18. Às vezes deixo de fazer algo do meu interesse pelo receio me sentir constrangido(a). | 0,6 | 0,9 | 21 | 23 | 40 |

Desenvolvimento (D2): Refere-se às atitudes e escolhas do docente que estão voltadas ao crescimento e desenvolvimento, as quais se mostram coesas e integradas ao *self*. Alinha-se a um processo contínuo de aprender mais sobre si mesmo e na interação com os demais, posicionando a pessoa na origem das próprias ações, evidenciando reflexão e consciência sobre escolhas e propósitos. É constituída pelos itens 1, 9, 10, 11, 14, 15, 24, conforme tabela abaixo.

| Motivação | Nada Aplicável (%) | Pouco Aplicável (%) | Aplicável (%) | Muito Aplicável (%) | Totalmente Aplicável (%) |
|---|---------------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------------------|
| 1. Compartilhar ideias, sentimentos e dúvidas com meus colegas influencia positivamente meu trabalho. | 0,08 | 0,2 | 13 | 29,8 | 53,3 |
| 9. Continuo estudando porque acho que ainda tenho muito a aprender. | 0 | 0 | 0,2 | 13,7 | 80 |
| 10 Sempre avalio criticamente minhas ações docentes. | 0 | 0 | 0,03 | 27,5 | 68 |
| 11. Interajo e socializo com meus colegas como forma de desenvolvimento. | 0,07 | 0,2 | 13 | 31 | 53 |
| 14. Na minha prática, tento levar os alunos a compreender que errar faz parte da aprendizagem. | 0 | 0 | 53 | 26,3 | 68 |
| 15. Invisto na profissão docente porque me proporciona realização de meus objetivos. | 0 | 0,1 | 0,6 | 24 | 68 |
| 24. Gosto de trabalhar cooperativamente, mesmo com colegas que não conheço. | 0 | 0,2 | 13 | 30 | 53 |

Prática docente (D3): Composta por quatro itens (13, 21, 22, 23), foca-se no alinhamento entre os interesses pessoais e o fazer docente, destacando a harmonia entre a vontade pessoal e as demandas profissionais. Entre os participantes aposentados 301 (30%), 219 (73%) responderam se sentirem alinhados entre os interesses pessoais e o fazer docente, o que demonstra harmonia entre a vontade pessoal e as demandas profissionais, demonstrando ainda sentirem-se motivados para preparar suas aulas e assim demonstrarem que se importam com seus alunos, conforme tabela abaixo.

| Motivação | Nada Aplicável (%) | Pouco Aplicável (%) | Aplicável (%) | Muito Aplicável (%) | Totalmente Aplicável (%) |
|---|---------------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------------------|
| 13. Sinto-me bem quando posso arriscar-me com soluções criativas. | 0 | 0 | 0,9 | 31,5 | 58 |
| 21. Valorizo ter atividades e horários de trabalho flexíveis. | 0,1 | 0,1 | 10 | 25,8 | 61,7 |
| 22. Esforço-me para que meus alunos e colegas sintam que me importo com eles. | 0,08 | 0 | 0,7 | 26,5 | 64 |
| 23. É muito estimulante a possibilidade de escolher o modo como vou ensinar. | 0 | 0 | 0,3 | 23 | 73 |

Formação continuada (D4): Refere-se à busca por qualificação e desafios como compromisso pessoal do docente. A motivação autodeterminada tende a ser característica de pessoas que possuem iniciativa e crença na própria capacidade de realização. Inclui os itens (4, 5, 7). Entre os participantes

aposentados, 301 (30%), 203 (68%) continuam na busca por qualificação e desafios que envolvem o compromisso pessoal docente, o que evidencia que são pessoas que possuem iniciativa e crença na própria capacidade de realização; demonstrando assim que, mesmo aposentado, o docente mantém o interesse por novas aprendizagens e atualizações. Os participantes aposentados permanecem na busca por novos saberes que envolvem prática docente, conforme tabela abaixo:

| Motivação | Nada Aplicável (%) | Pouco Aplicável (%) | Aplicável (%) | Muito Aplicável (%) | Totalmente Aplicável (%) |
|---|---------------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------------------|
| 4. Realizo cursos de atualização por iniciativa própria. | 0 | 0,08 | 0,5 | 16,9 | 77,2 |
| 5. Gosto quando a instituição me oferece oportunidades para realizar atividades desafiadoras. | 0,1 | 0,08 | 0,9 | 29,5 | 60 |
| 7. Participo de atividades de educação continuada porque quero. | 0,08 | 0,2 | 0,7 | 21,6 | 68,3 |

Inserção institucional (D5): Formada por três itens (2, 3, 20) explora a vivência de integração do docente no ambiente institucional. As experiências de escolher, interagir e compartilhar, promovidas pelo ambiente, funcionam como estímulos para o engajamento e a responsabilização que acompanham as ações autodeterminadas. Entre os participantes aposentados 301 (30%), 125 (41,6%) responderam que explorar a vivência de integração docente no ambiente institucional, demonstrando engajamento e responsabilidade com a automotivação. Entretanto, foi possível observar que 54% dos participantes demonstram não se sentirem muito integrados à função docente no ambiente institucional; conforme tabela abaixo:

| Motivação | Nada Aplicável (%) | Pouco Aplicável (%) | Aplicável (%) | Muito Aplicável (%) | Totalmente Aplicável (%) |
|---|---------------------------|----------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------------------|
| 2. Sinto que tenho liberdade para negociar a minha participação nas diferentes atividades docentes. | 0,2 | 0,4 | 20,3 | 31,6 | 41,6 |
| 3. Os espaços de cooperação entre os docentes promovidos pela instituição são fonte de prazer para mim. | 0,2 | 0,6 | 22,5 | 34,6 | 34,8 |
| 20. Sinto-me livre para expressar meus sentimentos e ideias no trabalho. | 0,3 | 0,8 | 21 | 28 | 39 |

Considerando os últimos seis meses, qual o grau de motivação que sente em relação a sua profissão docente (Escala de 1 – 10)

| Escala | N | % |
|---------------|----------|----------|
| 1 | 10 | 0,1 |
| 2 | 12 | 0,1 |
| 3 | 17 | 0,1 |
| 4 | 26 | 0,2 |
| 5 | 71 | 0,7 |
| 6 | 80 | 0,8 |
| 7 | 127 | 12,6 |
| 8 | 260 | 25,9 |
| 9 | 162 | 16 |
| 10 | 239 | 24 |

Foi possível observar entre todos os participantes, que nos últimos seis meses, apenas 239 (24% item 10) docentes se encontravam totalmente motivados, 629 participantes (63% - itens 6, 7, 8, e 9) docentes se encontravam em uma motivação positiva, 126 participantes (12,5% itens 2, 3, 4 e 5) docentes apresentaram baixa motivação e 10 (0,01% item 1) docentes se encontravam totalmente desmotivados com a profissão docente. Entre os participantes aposentados foi possível observar que 26% encontravam-se totalmente motivados, 64% se encontravam-se com uma motivação positiva e apenas 0,9% se encontravam totalmente desmotivado.

Considerações Finais

O presente estudo objetivou identificar docentes idosos (60 anos ou mais) e docentes maduros (45 a 59 anos de idade) aposentados e verificar quais os motivos para continuarem em sala de aula ou desempenhando outros serviços educacionais nas Etecs e Fatecs por meio de um Questionário Sociodemográfico e de uma Escala de Motivação Docente.

Com os resultados obtidos observou-se que referente ao público da pesquisa, a dominância foi do gênero feminino, com média de idade de 45 a 60 anos ou mais. Demonstrando que a carreira docente ainda é uma profissão escolhida, em sua maioria, pelas mulheres.

Identificou-se que o número de docentes em idade madura aposentados e de idosos que já se aposentaram, mas que continuam ativos nas Etecs e Fatecs, foi de 301 respondentes. Justifica-se este número porque o período da realização da coleta de dados foi em plena pandemia COVID-19, no ano de 2020, fato este que tumultuou a vida profissional dos docentes, que estavam se adaptando as aulas remotas.

Os resultados evidenciaram que os docentes aposentados ainda continuam na ativa porque gostam da docência, sendo o outro motivo a complementação da renda. No gostar de ministrar aula ficou bem evidente a motivação e o compromisso do docente com o contexto institucional, salientando que experimentam uma vivência de integração na instituição quando continuam fazendo parte do sistema corporativo após a aposentadoria. Fato este que favorece seu engajamento, responsabilidade profissional e automotivação.

Quanto ao item completar a remuneração há que se ressaltar que a profissão de professor é pouco valorizada em nosso país, porque ela passa pela remuneração e o reconhecimento do trabalho, que proporcionam condições para que se viva bem a partir desse trabalho profissional escolhido. Dessa forma, estando aposentado há a natural redução salarial e as condições de vida podem se modificar, gerando uma interferência na qualidade de vida.

Além desses dois fatores, verificou-se também na pesquisa que o processo de envelhecimento do profissional professor e a motivação para continuar na ativa apresentou-se de formas diferentes para cada indivíduo, e a maneira como esses processos são percebidos e vividos depende de vários fatores, tais como sociais, familiares, financeiros, culturais, entre outros, ligados à sua própria identidade pessoal e profissional.

Ficou claro que devido à amplitude e fluidez da motivação ela não pode ser definida em um conceito simplista e fechado, e a pesquisa revelou que é preciso investigar mais individualmente os sujeitos para se compreender melhor os sutis aspectos motivacionais docentes e problematizá-los no contexto institucional.

Com relação a identificar e descrever, segundo a perspectiva dos professores, por que interessa à instituição mantê-los na ativa depois de aposentados observou-se que foi devido à experiência que possuem, em sua maioria. Entretanto, uma parcela dos participantes aposentados e que continuam na ativa, responderam que não se sentiam muito integrados com a função docente no ambiente institucional depois da aposentadoria. Este fato pode decorrer pelo fato de os instrumentos de coleta de dados não permitiram verificar esses aprofundamentos mais subjetivos da percepção de desconforto de docentes aposentados que continuam na ativa.

A pesquisa revelou ainda que criar condições para que os docentes aposentados possam continuar a desenvolver suas funções com bom desempenho, satisfação e qualidade de vida é importante tanto para a vida deste profissional, como para a instituição educacional a que ele pertence, pois, poder contar com um profissional experiente, qualificado e mentor de profissionais novos que vão sempre chegando nas instituições educacionais é estratégico

Conclui-se que este estudo apontou a necessidade de novas pesquisas que joguem mais luz sobre essa problemática tão relevante que é a trajetória docente em instituições educacionais públicas de nível básico, técnico, tecnológico e de nível superior em nosso país. Saliente-se que os resultados deste estudo serão divulgados na instituição pesquisada e espera-se que eles possam contribuir para processos formativos dos docentes em serviço. Também úteis para o conhecimento e na possível utilização dos gestores para o aprimoramento institucional. Assim, valorizar a formação e os professores fará com que a profissão tenha seu lugar de destaque no Brasil.

Como sugestão fica o alerta de que as questões da formação, carreira e preparo para aposentadoria com qualidade de vida para o professor precisam ser muito estudadas, principalmente agora, depois da Reforma da Previdência (12/11/2019) que estende por mais tempo o período de trabalho ativo dos professores no país.

Referências

BRASIL. Decreto-lei nº 13.709 de 24 de agosto de 2018. *Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965*. D.O. de 15/08/2018, ed. 157, s. 1, p. 59.

CAMPOS, L. F. L. *Métodos e Técnicas de Pesquisa em Psicologia*. 4ª ed. São Paulo. Editora Alínea, 2004

CARVALHO, D. G. S. *Sentidos do Trabalho: narrativas de docentes aposentados em exercício na UFPE à luz da Psicodinâmica do Trabalho*. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2020.

DAVOGLIO, T. R.; SPAGNOLO C.; SANTOS, B. S.; *Escala de Motivação Docente: desenvolvimento e validação*. *Educar em Revista*, Curitiba, Brasil, n 65, p. 201- 208, jul - set. 2017.

GATTO, I. de B. *Aspectos psicológicos do envelhecimento*. In: M. Papaléo Netto (Org.), *Gerontologia: a velhice e o envelhecimento em visão globalizada*. São Paulo: Editora Atheneu. 2002.

GIL, A.C.; *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, p. 64. 2008.

MENDES, T.C.; CLOCK, L.M.; BACCON, A.L.P.; *Aspectos positivos e negativos da profissão docente: entre a satisfação e o desejo do professor. Com a Palavra, o Professor*. Vitória da Conquista (BA), v. 1, n. 1, out. – dez., 2016.

MOREIRA, J. O. *Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários*. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 16, n. 4, p. 541550, 2011.

SILVA, V.O.; *A Aposentadoria: o trabalho e o sentido de sua continuidade para o professor do ensino superior*. Dissertação (Mestrado em Educação) --Escola de Comunicação, Educação e Humanidades da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo. Orientação: Zeila de Brito Fabri Demartini, 2017

Data de recebimento: 15/06/2021; Data de aceite: 25/07/2021

Rosemeire de Fátima Ferraz – Professora e coordenadora de projetos no Centro Paula Souza, formada em Psicologia pela Universidade Braz Cubas, com especialização em Pedagogia Empresarial pela Uninter e Mestra em Psicogerontologia pela Faculdade Educatie Hoog. Atendimento Clínico em consultório particular. E-mail: rosemeire.ferraz@cps.sp.gov.br

Maria Angélica Batista - Graduação em Letras pela Universidade Braz Cubas e Pedagogia pela Universidade de Mogi das Cruzes, Mestrado e Doutorado em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Docente permanente do Programa de Mestrado Profissional em Psicogerontologia. Tem experiência na área de Educação com ênfase em desenvolvimento e aprendizagem. Orientou a dissertação de mestrado de Rosemeire de Fátima Ferraz.



Foto de RODNAE Productions/Pexels