

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES**

Programa de Pós-graduação em Administração

Mestrado

**Lucimar Helena Maia De Souza**

**TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA:** Visões das Professoras da  
Educação Básica em Exercício na Regional de Ponte Nova – MG

Belo Horizonte

2024

**Lucimar Helena Maia De Souza**

**TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA: Visões das Professoras da  
Educação Básica em Exercício na Regional de Ponte Nova – MG**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico do Centro Universitário Unihorizontes como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

**Orientador(a):** Pr<sup>a</sup>. Dra. Adélia Marina de Campos  
Cursino

**Área de concentração:** Organização e Estratégia

**Linha de pesquisa:** Estratégia, Inovação e Competitividade

Belo Horizonte

2024

SOUZA, Lucimar Helena Maia de

S729t

Transição para aposentadoria: visões das professoras da educação básica em exercício na Regional de Ponte Nova – MG, 2024.  
135 p.

Orientadora: Dr<sup>a</sup>. Adélia Marina de Campos Cursino

Dissertação (mestrado). Centro Universitário Unihorizontes.  
Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Mulheres Professoras - Processo de Envelhecimento - Aposentadoria
- I. Lucimar Helena Maia de Souza II. Centro Universitário Unihorizontes – Programa de Pós-graduação em Administração.
- III. Título.

CDD: 658.402


Ficha catalográfica elaborada pelo Bibliotecário Bruno  
Tamielt de Almeida CRB6 3082

Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda.  
Centro Universitário Unihorizontes  
Mestrado Acadêmico em Administração

---

**ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado Acadêmico em Administração** do(a) Senhor(a) **Lucimar Helena Maia de Souza** REGISTRO Nº. 776 No dia 04/10/2024 às 14:00 horas, reuniu-se no Centro Universitário Unihorizontes, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, para julgar o trabalho final intitulado "**TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA: Visões das Professoras da Educação Básica em Exercício na Regional de Ponte Nova – MG.**" Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão, **ADELIA MARINA DE CAMPOS CURSINO**, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(à) candidato(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a) candidato(a). Logo após a Comissão se reuniu sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final: **APROVADA**. O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) candidato(a) pelo(a) Senhor(a) Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou o(a) presente ATA, que foi assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.


04/10/2024

  
Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. **ADELIA MARINA DE CAMPOS CURSINO**  
Centro Universitário Unihorizontes

  
Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. **DANIELA VIEGAS DA COSTA NASCIMENTO**  
Centro Universitário Unihorizontes

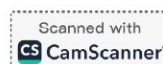
  
Prof. Dr. **BRUNO MEDEIROS ASSIMOS**  
Centro Universitário Unihorizontes

Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. **MARIA ADELIA DA COSTA**  
CEFET MG

Documento assinado digitalmente  
 **MARIA ADELIA DA COSTA**  
Data: 04/10/2024 16:22:07-0300  
verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Rua Alvarenga Peixoto, 1270 – Santo Agostinho – CEP: 30.180-121  
Av. Sinfrônio Brochado, nº 1281 - Barreiro de Baixo – CEP: 30640-000  
Telefone: (31)3293-7000 – Site: <http://www.unihorizontes.br>  
Belo Horizonte- MG



**DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS  
DISSERTAÇÃO DE Mestrado**

Declaro ter procedido à revisão de dissertação de mestrado intitulada

**TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA: Visões das Professoras da Educação Básica  
em Exercício na Regional de Ponte Nova – MG**

apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Unihorizontes como requisito parcial para  
obtenção do título de MESTRA EM ADMINISTRAÇÃO de autoria de **LUCIMAR HELENA**

**MAIA DE SOUZA**

contendo 126 páginas, sob orientação de Prof.<sup>a</sup>

Adélia M. de Campos Cursino

**ITENS DA REVISÃO**

Correção gramatical de ortografia

Concordância e regência verbal e nominal

Ortografia

Adequação vocabular

Respeito à estilística autoral

DocuSigned by:  
**KÊNIA CRISTINA SOARES FERREIRA**  
8D36EC721B8F4A5...

**SOFERZYH**

*Kênia Cristina Soares Ferreira*

*Revisora profissional de textos*

*Graduada em Letras - Língua portuguesa*

*Mestranda em Tecnologias Emergentes na Educação - Must University Flórida/EUA*

Belo Horizonte, 22 de setembro de 2024

## DEDICATÓRIA

*Eu dedico este trabalho  
às minhas filhas, Mara e Bárbara,  
ao meu esposo Domingos Sávio,  
aos meus pais (in memorian), José e Nazaré que me ensinaram a importância e o valor do  
conhecimento mesmo com apenas o diploma de 4<sup>a</sup> ano primário.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me presentear com a oportunidade de cursar o Mestrado, por me proteger nas estradas, me fortalecer e me fazer perseverar.

Ao meu esposo, Domingos Sávio, às minhas filhas, Mara e Bárbara, pelo apoio e incentivo do primeiro ao último dia de caminhada.

À minha irmã Elizabete, Tiago e Nelson por me acolherem toda semana.

A todos os meus familiares por entenderem a importância desta conquista em minha vida.

A minha querida sogra Rita, pelas constantes orações.

À minha vizinha Geniana, tão jovem e sempre à medida do possível, encontrava tempo para ler os meus escritos.

Aos profissionais das escolas as quais trabalho, por serem parceiros de caminhada.

As diretoras Gianni Nardy e Mariângela Vasconcellos, pela ajuda e compreensão.

Aos profissionais da Regional de Ponte Nova Antônio Gregório e Andreilza, os quais pude contar sem restrições nesta caminhada.

Ao professor Paulo Gustavo de Viçosa e também diretor estadual do Sind-UTE/MG, por sua generosidade em dedicar a mim horas de esclarecimentos, com riqueza de informações e materiais sobre a tabela salarial dos professores.

Ao profissional do INSS e professor de direito previdenciário da faculdade Dinâmica de Ponte Nova, pelas explicações e materiais sobre a Emenda 103/2019.

Aos professores do Centro Universitário Unihorizontes, pelo aprendizado e pela dedicação.

A todos os colegas do mestrado que, pelo engajamento, tornaram as coisas mais fáceis.

A todos os funcionários do Centro Universitário Unihorizontes e demais pessoas que, de alguma forma, contribuíram para a minha formação.

Agradecimento muito especial à minha orientadora Pr<sup>a</sup>. Dra. Adélia Marina de Campos Cursino que me conduziu até aqui e nos momentos mais difíceis da caminhada, ela apertava ainda mais a minha mão.

*“Nenhuma semente acorda árvore no dia seguinte”*

(Águia Mentora)



## RESUMO

Este estudo investiga as percepções de professoras da Educação Básica da Regional de Ponte Nova, Minas Gerais, sobre o processo de envelhecimento e a transição para a aposentadoria, no contexto das mudanças trazidas pela Reforma da Previdência de 2019. O foco está nas implicações das reformas previdenciárias para essas profissionais, que enfrentam exigências mais rígidas, como o aumento do tempo de contribuição e a idade mínima para aposentadoria, além da carga de trabalho associada à tripla jornada. O estudo busca compreender como essas mudanças impactam sua qualidade de vida e as estratégias que utilizam para lidar com esses desafios. A pesquisa segue uma abordagem qualitativa, descritiva e exploratória, com entrevistas semiestruturadas realizadas com 12 professoras da educação básica, com idades entre 50 e 64 anos, em diferentes estágios de proximidade da aposentadoria. A Análise de Conteúdo de Bardin (2006) foi aplicada às entrevistas, seguindo as etapas de pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. Além disso, foi realizada uma análise documental de legislações previdenciárias, com foco nas mudanças legais que afetam a aposentadoria das professoras. A técnica de amostragem "bola de neve" foi utilizada para a seleção das participantes, e a saturação teórica foi alcançada após 12 entrevistas. Os resultados revelam que as professoras enfrentam desafios significativos devido às novas exigências previdenciárias, como o aumento do tempo de contribuição e a idade mínima para aposentadoria. Além disso, a sobrecarga física e emocional é agravada pela falta de suporte institucional e a insegurança quanto ao futuro financeiro. A análise documental reforça essas questões, demonstrando que as reformas impõem condições mais restritivas, sem considerar as múltiplas jornadas de trabalho que muitas professoras enfrentam. Cinco grandes categorias emergiram da análise das entrevistas: "Percepção da Reforma Previdenciária", "Estratégias de Enfrentamento", "Desafios do Envelhecimento", "Impactos Psicológicos" e "Pensando a vida após o magistério". As professoras relataram incertezas quanto a seus direitos, falta de preparação financeira e ausência de apoio institucional adequado, o que agrava o impacto psicológico e emocional das mudanças previdenciárias. Algumas mencionaram estratégias como planejamento financeiro e busca por atividades complementares, mas estas foram insuficientes para superar os desafios impostos pelas reformas. O estudo discute como a feminização da docência e as desigualdades de gênero, conforme apontado por Prá e Cegatti (2016) e Souza et al. (2020), intensificam as consequências das reformas para as professoras, que acumulam responsabilidades profissionais e pessoais. Sugere-se a criação de Programas de Preparação para Aposentadoria, que incluam suporte financeiro, psicológico e social, para proporcionar uma transição mais tranquila. O estudo também reforça a importância de políticas previdenciárias mais equitativas, que considerem as realidades enfrentadas pelas professoras, alertando para o risco de que as reformas atuais ampliem as desigualdades de gênero no magistério.

**Palavras-chave:** Mulheres Professoras. Processo de Envelhecimento. Aposentadoria.

## ***ABSTRACT***

This study investigates the perceptions of elementary school teachers from the Ponte Nova region, Minas Gerais, regarding the aging process and the transition to retirement in the context of the changes brought about by the 2019 Social Security Reform. The focus is on the implications of these reforms for these professionals, who face stricter requirements such as extended contribution periods, a higher minimum retirement age, and the burden of a triple workload. The study aims to understand how these changes affect their quality of life and the strategies they employ to cope with these challenges. The research adopts a qualitative, descriptive, and exploratory approach, with semi-structured interviews conducted with 12 elementary school teachers, aged between 50 and 64, who are at various stages of proximity to retirement. Bardin's (2006) Content Analysis was applied to the interviews, following the stages of pre-analysis, material exploration, and result processing. Additionally, a documentary analysis of social security legislation was conducted, focusing on legal changes affecting teachers' retirement. The "snowball" sampling technique was used to select participants, and theoretical saturation was achieved after 12 interviews. The findings reveal that teachers face significant challenges due to the new social security requirements, such as extended contribution periods and a higher minimum retirement age. Furthermore, physical and emotional overload is exacerbated by a lack of institutional support and insecurity regarding their financial future. The documentary analysis reinforces these issues, showing that the reforms impose more restrictive conditions without considering the multiple work responsibilities many teachers bear. Five major categories emerged from the interview analysis: "Perception of the Social Security Reform," "Coping Strategies," "Challenges of Aging," "Psychological Impacts," and "Thinking About Life After Teaching." Teachers reported uncertainties about their rights, a lack of financial preparedness, and insufficient institutional support, which worsens the psychological and emotional impact of the social security changes. Some mentioned strategies such as financial planning and seeking additional activities, but these were insufficient to overcome the challenges imposed by the reforms. The study discusses how the feminization of teaching and gender inequalities, as highlighted by Prá and Cegatti (2016) and Souza et al. (2020), intensify the consequences of the reforms for teachers, who juggle both professional and personal responsibilities. The creation of Retirement Preparation Programs, including financial, psychological, and social support, is suggested to facilitate a smoother transition. The study also emphasizes the importance of more equitable social security policies that take into account the realities faced by teachers, warning of the risk that the current reforms may deepen gender inequalities in the teaching profession.

**Keywords:** Female Teachers. Aging Process. Retirement.

## ***RESUMEN***

Este estudio investiga las percepciones de las profesoras de educación básica de la Región de Ponte Nova, Minas Gerais, sobre el proceso de envejecimiento y la transición a la jubilación, en el contexto de los cambios traídos por la Reforma de la Seguridad Social de 2019. El enfoque está en las implicaciones de estas reformas para estas profesionales, que enfrentan requisitos más estrictos, como el aumento del tiempo de contribución y la edad mínima para la jubilación, además de la carga de trabajo asociada a la triple jornada laboral. El estudio busca comprender cómo estos cambios afectan su calidad de vida y las estrategias que emplean para enfrentar estos desafíos. La investigación sigue un enfoque cualitativo, descriptivo y exploratorio, con entrevistas semiestructuradas realizadas a 12 profesoras de educación básica, con edades entre 50 y 64 años, en diferentes etapas de cercanía a la jubilación. Se aplicó el Análisis de Contenido de Bardin (2006) a las entrevistas, siguiendo las etapas de preanálisis, exploración del material y tratamiento de los resultados. Además, se realizó un análisis documental de la legislación de seguridad social, con un enfoque en los cambios legales que afectan la jubilación de las profesoras. Se utilizó la técnica de muestreo en "bola de nieve" para la selección de las participantes, y la saturación teórica se alcanzó después de 12 entrevistas. Los resultados revelan que las profesoras enfrentan desafíos significativos debido a los nuevos requisitos de la seguridad social, como el aumento del tiempo de contribución y la edad mínima para la jubilación. Además, la sobrecarga física y emocional se agrava por la falta de apoyo institucional y la inseguridad respecto a su futuro financiero. El análisis documental refuerza estas cuestiones, demostrando que las reformas imponen condiciones más restrictivas, sin tener en cuenta las múltiples jornadas laborales que muchas profesoras enfrentan. Cinco grandes categorías surgieron del análisis de las entrevistas: "Percepción de la Reforma de la Seguridad Social", "Estrategias de Afrontamiento", "Desafíos del Envejecimiento", "Impactos Psicológicos" y "Pensando en la vida después del magisterio". Las profesoras informaron de incertidumbres respecto a sus derechos, falta de preparación financiera y ausencia de un apoyo institucional adecuado, lo que agrava el impacto psicológico y emocional de los cambios en la seguridad social. Algunas mencionaron estrategias como la planificación financiera y la búsqueda de actividades complementarias, pero estas resultaron insuficientes para superar los desafíos impuestos por las reformas. El estudio discute cómo la feminización de la docencia y las desigualdades de género, como señalan Prá y Cegatti (2016) y Souza et al. (2020), intensifican las consecuencias de las reformas para las profesoras, que asumen responsabilidades tanto profesionales como personales. Se sugiere la creación de Programas de Preparación para la Jubilación, que incluyan apoyo financiero, psicológico y social, para facilitar una transición más tranquila. El estudio también refuerza la importancia de políticas de seguridad social más equitativas, que consideren las realidades que enfrentan las profesoras, advirtiendo sobre el riesgo de que las reformas actuales amplíen las desigualdades de género en el magisterio.

**Palabras clave:** Profesores Mujeres. Proceso de Envejecimiento. Jubilación.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ALMG – Assembleia Legislativa de Minas Gerais

BM – Banco Mundial

CAP – Caixa de Aposentadoria e Pensões

CF – Constituição Federal

CLPS – Consolidação das Leis da Previdência Social

CNTE – Confederação Nacional do Trabalhadores em Educação

DAFI – Diretoria Administrativo Financeira

DIPE – Diretoria de Pessoal

DIRE – Diretoria Educacional

EC – Emenda Constitucional

FUNFIP – Fundo Financeiro de Previdência

IAP – Instituto de Aposentadoria e Pensões

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

INPS – Instituto Nacional de Previdência Social

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IPSEMG – Instituto de Previdência dos Servidores de Minas Gerais

IPSM – Instituto de Previdência dos Servidores Militares

LC – Lei Complementar

MG – Minas Gerais

OCDE – Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OMC – Organização Mundial do Comércio

PEC – Projeto de Emenda Constitucional

PLC – Projeto de Lei Complementar

PNE – Plano Nacional de Educação

PPA – Programas de Preparação para a Aposentadoria

PSPN – Piso Salarial Profissional Nacional

REE/MG – Rede Estadual de Educação de Minas Gerais

RGPS – Regime Geral da Previdência Social

RPC – Regime de Previdência Complementar

RPPS – Regime Próprio de Previdência Social

SEE/MG – Secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais

SGRH – Secretaria de Gestão de Recursos Humanos

SIND-UTE/MG – Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais

SISAP – Sistema de Administração de Pessoal

SRE – Superintendência Regional de Ensino

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> Estratégia detalhada da pesquisa sistemática na literatura com filtros de pesquisa e número de estudos recuperados nas bases de dados eletrônicas .....	20
<b>Tabela 2.</b> Regras para aposentadoria dos professores antes e após reforma da previdência de 2019. ....	30
<b>Tabela 3.</b> Alíquotas de contribuição da previdência de profissionais com contrato temporário. ....	36
<b>Tabela 4.</b> Alíquotas de contribuição da previdência de profissionais efetivos do Estado de Minas Gerais .....	36
<b>Tabela 5.</b> Vencimento básico para professor da Educação Básica em 2017.....	42
<b>Tabela 6.</b> Vencimento básico para professor da Educação Básica em 2018.....	43
<b>Tabela 7.</b> Vencimento básico para professor da Educação Básica em 2022.....	43
<b>Tabela 8.</b> Vencimento básico para professor da Educação Básica em 2023.....	44
<b>Tabela 9.</b> Relação de idade e gênero de professores da educação básica em exercício na regional de Ponte Nova.....	60
<b>Tabela 10.</b> Principais informações entrevistas .....	63
<b>Tabela 11.</b> Dados sobre o perfil das entrevistadas .....	66
<b>Tabela 12.</b> Quadro resumo dos documentos analisados.....	70
<b>Tabela 13.</b> Codificação entrevistas com frequências dos códigos mais recorrentes .....	81
<b>Tabela 14.</b> Frequência temas encontrados categoria 1.....	86
<b>Tabela 15.</b> Frequência temas encontrados categoria 2.....	94
<b>Tabela 16.</b> Frequência temas encontrados categoria 3.....	98
<b>Tabela 17.</b> Frequência temas encontrados categoria 4.....	102
<b>Tabela 18.</b> Frequência temas encontrados categoria 5.....	106

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>16</b>
1.1. Objetivos .....	18
1.1.1. <i>Objetivo geral</i> .....	18
1.1.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	18
1.2. Justificativa.....	19
1.3. Adequação à linha de pesquisa .....	22
<b>2. CONTEXTUALIZAÇÃO DA PESQUISA</b> .....	<b>24</b>
2.1. Reformas Previdenciárias .....	24
2.2. Regime próprio da previdência social de Minas Gerais.....	34
<b>3. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>38</b>
3.1. Trabalho docente e realidade educacional.....	38
3.2. A mulher na educação e a tripla jornada .....	47
3.3. Envelhecimento e aposentadoria das mulheres professoras .....	52
<b>4. PERCURSO METODOLÓGICO</b> .....	<b>58</b>
4.1. Tipo abordagem e método de pesquisa .....	58
4.2. Unidade de análise e sujeitos de pesquisa .....	60
4.3. Técnicas de coleta de dados.....	62
4.4. Estratégia de análise dos dados .....	64
4.4.1. <i>Perfil das professoras entrevistadas</i> .....	66
<b>5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>70</b>
5.1. As mudanças na Legislação Previdenciária sobre a aposentadoria das professoras	70
5.2. Análise de conteúdo das entrevistas .....	81

<i>5.2.1. Codificação das entrevistas</i> .....	81
<i>5.2.2. Categoria 1 – Percepção da reforma previdenciária</i> .....	86
<i>5.2.3. Categoria 2 – Estratégias de enfrentamento aposentadoria</i> .....	94
<i>5.2.4. Categoria 3 – Experiências do envelhecer</i> .....	98
<i>5.2.5. Categoria 4 – Desafios enfrentados</i> .....	102
<i>5.2.6. Categoria 5 – Pensando a vida após o magistério</i> .....	106
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	110
<b>7. REFERÊNCIAS</b> .....	114
<b>ANEXO A</b> .....	126
<b>ANEXO B</b> .....	128
<b>ANEXO C</b> .....	132



## 1. INTRODUÇÃO

Em face do acelerado processo de envelhecimento observado no Brasil, a aposentadoria é um dos temas mais debatidos no cenário político e econômico do país (Carneiro et al., 2021). Devido também a fatores como pressões fiscais sobre os governos e transformações nos mercados de trabalho, as bases de financiamento da previdência pública foram afetadas contribuindo para a emergência de diversas reformas no sistemas previdenciários (Lanzara & Silva, 2023).

Por meio de intenso debate e negociações políticas entre o Executivo e o Legislativo, várias alterações foram efetivadas na legislação pátria acerca da previdência social (Henriger, 2020). Após nove meses de tramitação no Congresso Nacional, o *Projeto de Emenda Constitucional (PEC)* da Reforma da Previdência foi promulgada, recebida como *Emenda Constitucional (EC) 103* de 12 de novembro de 2019, alterando o sistema de previdência social (Santana et al., 2022).

Essa reforma, em aspecto geral, alterou regras de concessão e cálculo de aposentadorias e pensão, dos regimes geral e próprio dos servidores públicos federais, instituindo também regras de transição. Percebe-se que, com o aumento da expectativa de vida e a aposentadoria tardia, o indivíduo trabalhará por um período maior e, como consequência contribuirá por mais tempo para o desenvolvimento econômico do país (Farias, 2022).

Nesse sentido, Fagnani (2019) ratifica que a nova previdência irá manter o trabalhador por mais tempo nas organizações de trabalho, ou seja, os trabalhadores irão envelhecer no trabalho, exatamente a fase da vida em que se está mais suscetível aos eventos não normativos que afetam o bem-estar e a qualidade de vida do indivíduo, além da redução do desempenho funcional e da eficiência do organismo em responder a estressores ambientais.

Um aspecto a considerar é que neste contexto, o Brasil, ao dispor sobre a diferenciação de gênero no plano previdenciário, não levou em consideração a vulnerabilidade da mulher e adotou novas regras sobre a idade e tempo de contribuição entre homens e mulheres. A justificativa para a igualdade de gênero no âmbito previdenciário se baseou no fato da expectativa de vida das mulheres, por usufruírem benefícios previdenciários por mais tempo, e o atual avanço delas no mercado de trabalho (Bugalho et al., 2020).

Embora a expectativa de vida da mulher seja maior do que a do homem, na maioria dos casos a mulher ingressa mais tarde no mercado de trabalho e ainda percebe remuneração menor do que a do homem (Santana et al., 2022). As mulheres buscaram espaço externo ao ambiente doméstico com o qual se identificassem, adentrando ao mercado de trabalho e assumindo

posições que antes eram ocupadas somente por homens, porém não deixaram as responsabilidades para as quais foram educadas, principalmente para a maternidade e o cuidado doméstico (Santos & Netto, 2021).

A entrada das mulheres no espaço público foi feita, primeiramente, através da sua inserção na educação básica, onde o ensino era utilizado para reforçar os aprendizados necessários às atribuições domésticas, limitando o seu conhecimento em outras áreas. Logo depois, sua inserção no ensino superior e entrada no mercado de trabalho foram influenciadas por suas obrigações domésticas. A mulher ao se concentrar em áreas voltadas ao cuidado, como a enfermagem e a educação, desenvolveu o fenômeno da feminização de algumas ocupações (Prá & Cegatti, 2016).

Neste contexto, em virtude da dupla jornada, vida profissional e afazeres domésticos, a mulher sente cansaço e até mesmo culpa por buscar a realização profissional, levando a um acúmulo de funções e uma sobrecarga de trabalho. Estudos corroboram essa constatação, acrescentando que a opção das mulheres pela carreira acadêmica, acaba por configurar uma tripla jornada de trabalho (Braga et al., 2019). A vida acadêmica acrescenta à rotina da mulher uma demanda adicional, exigindo tempo, dedicação e a capacidade de equilibrar essa tripla jornada. Lidar com múltiplas responsabilidades é desafiador, em especial para as mulheres, que enfrentam uma variedade de pressões vindas da família, muitas vezes resultando em angústia emocional (Santos & Neto, 2021).

No caso específico das mulheres professoras, a análise da carga e da intensidade de trabalho deve considerar também o trabalho doméstico, pois o ritmo e o grau de esforço despendido na escola e no espaço da casa têm efeitos um sobre o outro, implicando em tentativas de conciliação de tempos de trabalho entre as duas esferas (Viegas, 2022).

Assim, o foco nas mulheres docentes nesta pesquisa se respalda por dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), os quais revelam um contingente significativo de 2,3 milhões de docentes na educação básica brasileira no qual a maioria são mulheres (INEP, 2023). Um total de 545.974 professores atuou no ensino médio em 2022 no Brasil, dos quais 57,5% são do sexo feminino e 42,5% do sexo masculino. Observando a distribuição dos docentes por idade é observada uma maior concentração nas faixas de 40 a 49 anos e de 30 a 39 anos (INEP, 2023).

Em relação à aposentadoria, no caso dos professores, dos níveis fundamental e médio, as mulheres também foram ignoradas. Na Lei anterior antes da Reforma da Previdência, as mulheres professoras aposentavam com 25 anos de contribuição, já os homens com 30 anos de contribuição, sem idade mínima, desde que comprovassem tempo exclusivo de docência em

sala de aula. Após a reforma, o tempo de contribuição de 25 anos foi mantido para a classe das professoras, porém impõe-se uma idade mínima para se aposentar, sendo 57 anos para as mulheres e 60 anos para os homens (Bugalho et al., 2020).

Em pesquisa realizada por Borsoi e Pereira (2018) sobre planos e perspectivas após aposentadoria entre homens e mulheres docentes efetivos de uma universidade pública federal brasileira, os resultados indicaram uma tendência maior das mulheres em planejar a inclusão de atividades de lazer e diversão em suas rotinas cotidianas após aposentadoria. A escolha por trabalhos não acadêmicos por parte significativa das professoras pode estar relacionada ao fato de que são elas que tendem a sentir mais intensamente o impacto da jornada de trabalho. Esses achados fornecem um contexto importante pois pode auxiliar na compreensão das expectativas das professoras da Educação Básica em relação à aposentadoria e suas implicações.

Assim, o período que antecede a aposentadoria é relevante, posto que representa uma fase composta por importantes definições na vida do trabalhador, envolvendo, por exemplo, análise de questões associadas com a expectativa de vida, problemas existenciais, futuro profissional com ou sem novo emprego, estabelecimento de novos projetos de vida. Tudo isso pode acarretar uma sobrecarga de preocupações, angústias, incertezas, insegurança e frustrações (Carvalho, 2017).

Nesse sentido, em meio às atuais discussões sobre a reforma previdenciária no Brasil e seu impacto na aposentadoria das mulheres professoras, surge a relevância de dados preliminares obtidos junto à Secretaria Estadual de Educação de Minas Gerais (SEE/MG) da Regional de Ponte Nova, revelando que 80% do corpo docente da educação básica é composto por professoras. Diante desse cenário, nesta pesquisa buscou-se abordar uma questão ainda pouco explorada: Como as mulheres professoras da educação básica da Regional de Ponte Nova percebem o processo de envelhecimento e se preparam para a aposentadoria?

## **1.1. Objetivos**

### ***1.1.1. Objetivo geral***

Para responder a questão de pesquisa, o presente estudo teve como objetivo principal analisar a percepção de mulheres professoras da educação básica da Regional de Ponte Nova/MG quanto ao processo de envelhecimento e preparação para a aposentadoria.

### ***1.1.2. Objetivos específicos***

De maneira mais precisa, pretendeu-se:

- i. Analisar as mudanças na Legislação Previdenciária sobre a aposentadoria dos

professores a partir da Constituição Federal de 1988 até a última reforma ocorrida em âmbito federal e no Estado de Minas Gerais;

- ii. Identificar as estratégias adotadas pelas professoras da Regional de Ponte Nova/MG para o cumprimento do prazo legal para se aposentarem, considerando o papel da gestão da Secretaria de Educação de Minas Gerais nas orientações e políticas de preparação para a aposentadoria.
- iii. Compreender as experiências de envelhecimento das professoras, incluindo os desafios físicos, psicológicos e sociais;
- iv. Identificar as expectativas das professoras para fora da vida laboral.

## 1.2. Justificativa

O tema da aposentadoria é de grande importância, como destacado por Farias (2022), seus efeitos variados e subjetivos, influenciados pelo ciclo de vida e pela relação individual com o trabalho. Para muitos trabalhadores, a aposentadoria se torna um período permeado por inseguranças e incertezas (Nascimento & Polia, 2019). Desde a promulgação da *Constituição Federal de 1988* (CF/88) até os dias atuais, o Brasil passou por sete reformas da Previdência. Carneiro *et al.* (2021) corroboram a visão de Nascimento e Polia (2019), ao afirmarem que, no contexto dessas reformas, houve alterações nas regras de acesso aos benefícios previdenciários, transformando a aposentadoria em um território de incertezas para muitos.

No contexto específico das escolas de educação básica de Minas Gerais (MG), é observado um envelhecimento progressivo do corpo docente, composto majoritariamente por mulheres. A partir de dados quantitativos fornecidos pela Secretaria de Gestão de Recursos Humanos (SGRH) da SEE/MG, no Sistema de Administração de Pessoal (SISAP/2024), constatou-se que do total de 3.063 cargos de professores de Educação Básica em exercício na Regional de Ponte Nova 2.441 são mulheres. Verificou-se também que das 2.441 professoras, 1.428 estão entre 41 a 60 anos, correspondendo a 59% das professoras e 191 estão no intervalo de 61 anos ou mais, correspondendo a 8% das professoras. Nesse sentido, torna-se pertinente a realização deste estudo, que se propôs analisar as visões e estratégias das professoras da Educação Básica em exercício na Regional de Ponte Nova quanto ao período de transição para aposentadoria.

De acordo com uma revisão sistemática na literatura realizada nas bases de dados da Scielo e da Spell, não existem artigos que abordam a questão da aposentadoria das professoras da educação básica no contexto das reformas previdenciárias. Os termos de pesquisa apresentados na Tabela 1 revelam que a busca por artigos sobre mulheres professoras na

educação básica gerou um total de 113.432 resultados na Scielo e apenas 7 na Spell. Em relação à educação básica, foram encontrados 3.864 artigos na Scielo e 122 na Spell. Já sobre aposentadoria e reforma da previdência, foram recuperados 855 artigos na Scielo e 130 na Spell.

**Tabela 1** *Estratégia detalhada da pesquisa sistemática na literatura com filtros de pesquisa e número de estudos recuperados nas bases de dados eletrônicas.*

<b>Scielo – Termos de pesquisa</b>	<b>Artigos</b>
Mulheres professoras: (ti:((professora) OR (professoras) OR (mulher) OR (mulheres) OR (educadora) OR (educadoras) OR (docente) OR (docentes) OR (mulheres na educação) OR (mulheres no ensino))) OR (ab:(p(professora) OR (professoras) OR (mulher) OR (mulheres) OR (educadora) OR (educadoras) OR (docente) OR (docentes) OR (mulheres na educação) OR (mulheres no ensino)))	113.432
#2 Educação básica: (ti:((educação primária ) OR (educação básica ) OR (ensino primário) OR (ensino básico))) OR (ab:((educação primária ) OR (educação básica ) OR (ensino primário) OR (ensino básico)))	3.864
#3 Aposentadoria / Reforma da previdência: (ti:((aposentadoria) OR (previdência) OR (reforma da previdência) OR (aposentada) OR (reforma previdenciária))) OR (ab:((aposentadoria) OR (previdência) OR (reforma da previdência) OR (aposentada) OR (reforma previdenciária)))	855
#4 Pesquisa combinada: #1 AND #2	1
#5 Pesquisa combinada: #1 AND #3	0
#3 Combined search: #1 AND #2 AND 3	0
<b>Spell – Termos de pesquisa</b>	<b>Artigos</b>
#1 Mulheres professoras: (título do documento:(mulheres professoras)) OU (resumo:(mulheres professoras)) OU (título do documento:(mulher professora)) OU (resumo:(mulher professoras))	7

#2 Educação básica: (título do documento:(educação básica )) OU (resumo:(educação básica ))	122
#3 Aposentadoria / Reforma da previdência: (título do documento:(aposentadoria)) OU (título do documento:(reforma da previdência)) OU (resumo:(aposentadoria)) OU (resumo:(reforma da previdência))	130
#4 Pesquisa combinada: #1 E #2	0
#5 Pesquisa combinada: #1 E #3	0
#3 Combined search: #1 E #2 E #3	0

---

Pesquisa de revisão sistemática concluída em 25 de Abril de 2024 às 11:00.

Fonte: Próprio Autor.

No entanto, ao combinar os termos de pesquisa, não foi encontrado nenhum artigo que abordasse simultaneamente os temas de mulheres professoras na educação básica e aposentadoria e/ou reforma da previdência em ambas as bases de dados. Essa lacuna na literatura ressalta a necessidade de um estudo como este, que busca preencher essa falha ao investigar as expectativas e estratégias das professoras da Educação Básica no término de suas trajetórias profissionais, diante das mudanças nas políticas previdenciárias. Embora existam artigos isolados discutindo tópicos relacionados, a falta de uma abordagem integrada reforça a importância e a relevância desta pesquisa nos âmbitos acadêmico, social e organizacional.

No cenário acadêmico, a carência de produção científica é observada. Tabellione (2021), ao examinar a aposentadoria de professores em seu estudo, destaca a dificuldade em apresentar resultados relacionados às consequências da mudança legislativa. O autor observa que, apesar dessa dificuldade, é perceptível que a implementação da *EC 103/2019*, em grande medida, visa impedir que o segurado alcance o seu direito fundamental de se aposentar.

Dotta e Lopes (2021) ressaltam a influência das políticas que postergam a aposentadoria integral, resultando em um significativo aumento na idade ativa dos professores. Cepellos (2021) sugere, para estudos futuros, um aprofundamento do tema por meio de dados empíricos, levando em consideração as especificidades de diferentes contextos organizacionais e as necessidades das mulheres que atuam nesses ambientes.

Esta pesquisa poderá contribuir no âmbito social para estimular debates nas esferas educacionais, sindicais e no âmbito das políticas no campo da administração pública sobre o

envelhecimento do corpo docente, particularmente das mulheres. Além disso, a pesquisa pode também ampliar o conhecimento e a compreensão sobre o universo da aposentadoria, com especial atenção para as novas regras tanto do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), aprovadas pelo Congresso Nacional, quanto do RPPS/MG aprovadas pela Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG).

No âmbito organizacional, conforme apontado por Cepellos e Tonelli (2017), as transformações demográficas e as alterações no sistema de aposentadoria têm consequências nas estruturas organizacionais. Antes da última Reforma Previdenciária, em 2018, por exemplo, foi realizada uma avaliação atuarial do Fundo Financeiro de Previdência (FUNFIP) em Minas Gerais, prevendo o número estimado de aposentadorias para os segurados ativos ao longo de 35 anos.

Conforme essa análise, era previsto que 812 professores do Estado se aposentariam em 2020. Esse número aumentaria para 1.959 em 2024 e para expressivos 9.817 em 2028 (FUNFIP, 2018). O que antes era considerado um horizonte distante agora é uma realidade, apresentando às organizações educacionais de Minas Gerais o desafio de adaptar-se a um novo perfil etário entre os trabalhadores.

Por meio dessa pesquisa espera-se que o estudo não apenas contribua para a compreensão acadêmica, mas também alimente debates e sirva de aporte para a Secretaria de Educação de Minas Gerais na formulação de políticas que preparem as instituições educacionais para enfrentar os desafios demográficos e legislativos iminentes, com foco na aposentadoria e no envelhecimento das mulheres professoras.

### **1.3. Adequação à linha de pesquisa**

O presente estudo foi desenvolvido no contexto da Linha de pesquisa Estratégia, Inovação e Competitividade, na temática da Gestão da Inovação, do Programa de Pós Graduação em Administração do Centro Universitário Unihorizontes. Dessa forma, o trabalho propõe uma abordagem inovadora ao analisar a percepção de mulheres professoras da educação básica em exercício na Regional de Ponte Nova sobre os processos de envelhecimento e aposentadoria, bem como fornecer informações importantes sobre os direitos previdenciários das docentes.

Ao compreender as vivências, percepções e sentimentos das professoras em relação ao envelhecimento e à aposentadoria, este estudo busca considerar as necessidades específicas dessas mulheres, valorizando suas experiências e conhecimentos acumulados. Assim, espera-se também com esse estudo, contribuir para a implementação de práticas inovadoras que

considerem o período de transição para aposentadoria como uma fase que pode ter implicações práticas na qualidade de vida laboral das professoras e na qualidade da educação ofertada na rede pública estadual de Minas Gerais.

Além disso, ao considerar a interseção entre legislação previdenciária e trabalho das professoras, esta pesquisa se destaca por dedicar-se a um tema importante, mas frequentemente negligenciado. A inovação deste estudo está na capacidade de identificar as estratégias utilizadas pelas professoras da Educação Básica para cumprir as implicações legais impostas pela reforma previdenciária.

Esta dissertação está organizada em seis seções, contando com esta introdução. Na segunda seção faz-se uma contextualização da pesquisa dividida em duas subseções, uma sobre as Reformas Previdenciárias e outra sobre o Regime Próprio da Previdência Social de Minas Gerais; enquanto na seção seguinte, a terceira, apresenta-se a base teórica utilizada neste estudo, formalizada por três subseções que tratam trabalho docente e realidade educacional; a mulher na educação e a tripla jornada, finalizando com o envelhecimento e aposentadoria das mulheres professoras. Na quarta seção indicam-se os procedimentos metodológicos utilizados, na quinta seção apresenta-se a análise e discussão dos resultados e, por fim, as considerações finais.



## 2. CONTEXTUALIZAÇÃO DA PESQUISA

### 2.1. Reformas Previdenciárias

O envelhecimento da população em todo o mundo está ocorrendo de maneira rápida devido à diminuição da taxa de natalidade em várias regiões e ao aumento da expectativa de vida. Nos países em desenvolvimento, esse fenômeno está ocorrendo em um período relativamente curto, sem que as melhorias sociais tenham sido alcançadas de forma adequada para a maioria da população. Dessa forma o tema aposentadoria tem se tornado cada vez mais comentado pelos estudiosos da área (Souza *et al*, 2020).

Essa transformação teve implicações significativas em diversas esferas da sociedade, abrangendo a previdência. Em meio aos desafios prementes do envelhecimento populacional, a sustentabilidade do sistema previdenciário emerge como uma preocupação central (Souza *et al*, 2020). Estudos apontam a necessidade de ajustes devido ao *déficit* previdenciário<sup>1</sup>, ao peso da previdência nas finanças públicas e às projeções demográficas do Brasil. É urgente considerar tanto a permanência das pessoas no mercado de trabalho quanto a poupança para a aposentadoria, pois essa fase pode se prolongar e é uma das transições mais importantes da vida adulta para a velhice (Schuabb & França, 2020).

As origens da instituição da aposentadoria surgiram no final do século XIX em nações industrializadas, visando garantir o sustento de trabalhadores idosos durante seus últimos anos de vida (Fontoura *et al.*, 2015). O estabelecimento de medidas de proteção social foi muito influenciado pelo contexto da sociedade industrial, no qual a classe trabalhadora enfrentava desafios, como acidentes de trabalho, a vulnerabilidade da mão de obra infantil, alcoolismo, entre outros (Ibrahim, 2015).

As primeiras iniciativas para introduzir benefícios previdenciários foram registradas na Alemanha em 1883, durante o governo do Chanceler Otto Von Bismarck, como resposta às pressões e greves dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, outros países da Europa ocidental também buscaram promulgar leis de proteção aos trabalhadores (Castro & Lazzari, 2010).

Além disso, a intervenção estatal nos Estados Unidos, por meio da política do *New Deal* em resposta à crise econômica de 1929, desencadeou uma série de políticas com o objetivo de cobrir os riscos associados à velhice, morte e desemprego. Da mesma forma, em 1941 a

---

<sup>1</sup>*Déficit* previdenciário

Abstraindo os repasses de recursos do Tesouro, esse fundo teria um excesso de despesa frente a sua arrecadação. É essencialmente essa diferença entre, de um lado, as contribuições de trabalhadores e as contribuições sobre as folhas de salários e, de outro, o montante de benefícios previdenciários pagos que se convencionou chamar de “*déficit* da previdência” (Dieese, 2007).

Inglaterra estabeleceu o Plano Beveridge, buscando fornecer amparo aos cidadãos diante de eventos como doenças, carência e desemprego. Esse plano representou um incentivo para a construção de sistemas de seguridade social no período pós 2ª Guerra Mundial (Castro & Lazzari, 2010).

Ibrahim (2008) destaca que o Plano Beveridge efetivamente deu origem à Seguridade Social, tornando-se a base da responsabilidade estatal não apenas no seguro social, mas também em ações nas áreas de saúde e assistência social. Apesar do modelo influente desenvolvido nos Estados Unidos, a interação de diferentes abordagens, contribuíram para a complexidade e diversidade observadas nos sistemas de seguridade social em todo o mundo.

No Brasil, as discussões legislativas em torno de formas de aposentadoria remontam a 1822, ano em que o legislativo brasileiro iniciou debates sobre esse tema (Santana *et al.*, 2022). Em 1888, foi promulgado o *Decreto n° 9.912-A*, de 26 de março, que regulamenta os requisitos para a aposentadoria dos empregados dos Correios, estabelecendo 30 anos de serviço efetivo e uma idade mínima de 60 anos (Santana *et al.*, 2022).

Notavelmente, a *CF de 1891* representou um marco significativo ao ser a primeira a incluir a expressão "aposentadoria". No entanto, esse benefício estava disponível apenas para funcionários públicos em caso de invalidez, deixando os demais trabalhadores desprotegidos, bem como possuía dispositivos específicos sobre aposentadoria como os encontrados em constituições posteriores, que tratam de direitos previdenciários, benefícios sociais e seguridade social de forma mais abrangente (Brasil, 1891).

O início formal do Direito Previdenciário no Brasil ocorreu com a *Lei Eloy Chaves (Decreto Legislativo n° 4.682*, de 24 de janeiro de 1923), que estabeleceu para cada Estrada de Ferro do Brasil uma Caixa de Aposentadoria e Pensões (CAP). Além de benefícios previdenciários como aposentadoria (invalidez e por tempo de serviço) e pensão, as CAPs também ofereciam assistência médica.

A partir de então, os avanços subsequentes envolveram a criação de diversas caixas de aposentadoria e pensão, ampliando o amparo aos trabalhadores em setores como transporte, energia, telecomunicações, portos e outras atividades exploradas diretamente pela União, Estados, Municípios, empresas privadas, além de empregados de empresas particulares (Martins *et al.*, 2022).

Esse progresso evidencia a expansão e a diversificação dos sistemas de proteção social no Brasil ao longo do tempo. Assim, em 1933, surgiram os Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs), modelados segundo o sistema italiano, abrangendo segurados de categorias profissionais específicas. Essa mudança marcou uma transição significativa, afastando-se da

estrutura previdenciária anterior centrada em empresas (Ibrahim, 2015).

Os institutos foram criados para atender grupos específicos de profissionais e eram geridos pelo Estado com supervisão de conselhos que incluíam trabalhadores, empregadores e representantes do governo. Isso era diferente das antigas Caixas, que só cobriam os trabalhadores de uma única empresa e eram administradas por um presidente escolhido pelos empregadores e empregados, sem a participação do Estado. As Caixas eram mais orientadas para a liberal Previdência Social da Primeira República, enquanto os IAPs representavam um modelo mais público e corporativista adotado a partir de 1930 (Slivnik, 2018).

De acordo com Slivnik (2018) o modelo IAPs permanecia aderente à maioria dos princípios bismarckianos, demonstrando uma continuidade entre as políticas previdenciárias anteriores e posteriores a 1930. Segundo a *Lei Eloy Chaves*, os decretos que instituíram os diversos IAPs mantinham a concessão de benefícios e serviços da Previdência Social restritos aos trabalhadores, os quais estavam sujeitos à contribuição prévia vinculada ao valor dos salários. Esses benefícios eram financiados por recursos obtidos de forma solidária, com a participação equitativa dos trabalhadores.

É importante ressaltar que, no período de 1923 a 1959, ocorreram modificações anuais, com incrementos progressivos nas políticas até a consolidação da política de 1960. Nesse sentido, a evolução da previdência social no Brasil foi caracterizada por uma notável fragmentação, evidenciada pela existência de diversos regimes com benefícios discrepantes e desiguais (Martins et al., 2022).

Mesmo com a unificação em 1966, por meio da criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), parcelas significativas da população permanecem desprovidas de cobertura previdenciária (Lanzara & Silva, 2023). Seguindo esse viés histórico a primeira Consolidação das Leis da Previdência Social (CLPS) surgiu com o *Decreto n° 77.077*, datado de 24 de janeiro de 1976. Posteriormente, em 1984, foi promulgada a segunda CLPS pelo *Decreto 89.312*, datado de 23 de janeiro de 1984 (Lanzara & Silva, 2023).

Nos anos 70 e 80, houve um período de reestruturação econômica e significativos ajustes no cenário social e político, fundamentais para a consolidação de um novo modelo de acumulação sustentado pela flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados laborais, dos produtos e dos padrões de consumo. Esse processo intensificou as disparidades sociais inerentes ao sistema capitalista, resultando no aumento dos níveis de pobreza e na deterioração das condições de trabalho, o que por sua vez provocou uma maior extração de mais-valia e a perda de direitos Gonçalves *et al.*, 2023).

Além disso, mercantilizou-se o aspecto social e expandiram-se os processos de

privatização do setor público, resultando em um aumento do desemprego e da marginalização, além de uma drástica redução nos direitos adquiridos pela classe trabalhadora (Gonçalves *et al.*, 2023). Nesse período, a dinâmica da Previdência Social era influenciada por conflitos sociais, pela mobilização e pressão de movimentos de trabalhadores, e pela capacidade de resposta de regimes corporativistas, burocráticos e autoritários.

Assim sendo, as diversas Constituições brasileiras passaram a abordar a proteção previdenciária de forma progressivamente mais abrangente, embora, inicialmente, destinada a categorias específicas (Salvador, 2020). Essa abordagem constitucional solidifica as bases legais que regem o acesso ao benefício previdenciário, estabelecendo critérios claros para garantir a proteção e a segurança financeira dos aposentados (Ibraim, 2015).

A promulgação da CF/88 marcou um ponto importante na história do Brasil ao estabelecer um sistema integrado de seguridade social que equiparou o plano de benefícios para todos os trabalhadores, inclusive os trabalhadores rurais designados como "segurados especiais", com um piso fixado no valor de um salário mínimo ajustado aos níveis correntes de inflação (Ibrahim, 2015).

A Previdência Social, reconhecida como uma necessidade global, refere-se à existência de um sistema de proteção contra as vicissitudes enfrentadas por indivíduos que desempenham atividades remuneradas (Castro & Lazzari, 2022). A partir da CF/88, a Previdência Social tornou-se a única modalidade de proteção social que requer contribuição dos segurados como condição para ampará-los contra futuros infortúnios sociais e outras situações dignas de proteção (Santana et al., 2022).

Em relação aos regimes previdenciários brasileiros, a legislação abrange três tipos distintos. O Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) é destinado aos servidores públicos concursados em nível municipal, estadual e federal. O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) é voltado para trabalhadores da iniciativa privada, incluindo aqueles com vínculos formais e informais. Ambos os regimes operam sob o modelo de repartição simples e estão baseados no regime de benefício definido. Além desses, existe o Regime de Previdência Complementar (RPC), que engloba tanto a previdência privada aberta, disponível por meio de instituições bancárias, quanto a previdência privada fechada, representada por fundos de pensão, criada em 1977 (Jardim & Moura, 2023).

Após a CF/88, várias foram as Emendas Constitucionais que resultaram em minirreformas previdenciárias, porém, que não resultaram em um enfrentamento completo e a altura do desejado, infelizmente. (Salvador et al., 2020). Conforme destacado por Costa e Demiranda (2023), a primeira grande alteração no sistema previdenciário brasileiro ocorreu por

meio da *EC n° 3*, de 17 de março de 1993, que teve como foco os trabalhadores do setor público. Essa emenda determinou que as pensões e aposentadorias dos servidores públicos fossem custeadas tanto pela União quanto pelos próprios servidores, introduzindo a contribuição destes últimos, uma mudança significativa em relação ao cenário anterior.

A *EC n° 20*, promulgada em 15 de dezembro de 1998, desempenhou um papel importante na reforma do RGPS e na Previdência Social dos Servidores Públicos. Essa reforma introduziu mecanismos destinados a garantir o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema previdenciário brasileiro. Diversas regras relacionadas aos benefícios previdenciários foram modificadas, estabelecendo critérios mais rigorosos para a concessão de prestações previdenciárias. Além disso, foram instituídas regras de transição para os segurados que já estavam no regime antes da promulgação da Emenda (Ibrahim, 2015).

A *Emenda 20/98* substituiu a aposentadoria por tempo de serviço pela aposentadoria por tempo de contribuição, decretando o fim da aposentadoria proporcional (Brasil, 1998). Essa mudança, por exemplo, reflete a busca por ajustes estruturais que visam à sustentabilidade e eficiência do sistema previdenciário brasileiro ao longo do tempo.

No início do primeiro mandato do presidente Lula, aprovou-se a *EC n° 41*, de 19 de dezembro de 2003 (Brasil, 2003). Entre as alterações mais marcantes dessa Emenda, destaca-se a competência para a instituição de contribuições sobre os proventos dos servidores públicos inativos e pensionistas, os quais passaram a contribuir com 11% do benefício recebido. Essa é uma medida que gerou considerável controvérsia, pois desconsiderava as necessidades financeiras dos trabalhadores na terceira idade (Araújo, 2009).

Outras alterações na *EC 41/03* foram a redução da pensão com um redutor de 30% sobre o valor que excede ao teto do RGPS, a extinção da paridade e integralidade para os servidores públicos que ingressaram no serviço público após a EC, e a previsão de regra de transição para os que ingressaram antes da emenda. Para regulamentar essas mudanças, foi editada a *Lei n° 10.887*, assinada em 18 de junho de 2004 (Castro & Lazari, 2022)

Posteriormente, em 2005 foi aprovada a *EC n° 47* que estabelece regra de transição para aposentadoria integral dos servidores públicos e estendeu proteção previdenciária para trabalhadores de baixa renda e indivíduos sem renda própria com dedicação exclusiva ao trabalho doméstico em sua residência, pertencentes a famílias de baixa renda (Costa & Demiranda, 2023).

Em continuidade, a quinta reforma foi realizada a partir da aprovação da *EC n° 70*, em de 29 de março de 2012. A *EC 70/12* trouxe uma alteração na forma de cálculo das aposentadorias por invalidez no serviço público, determinando que estas seriam calculadas

considerando a média das contribuições, e não mais a última remuneração (Costa & Demiranda, 2023).

Em 2015, o governo logrou a aprovação da *Lei n° 13.135*, em 17 de junho de 2015, promovendo mudanças nas regras de pensão por morte e auxílio-doença. Essas alterações foram consideradas bastante restritivas (Lanzara & Silva, 2023). Como resultado dessa nova lei, a pensão por morte passou a ter um prazo de validade, e os beneficiários não eram tratados como indivíduos, mas sim categorizados com base em sua idade e nas contribuições do falecido. Isso significava que, em uma situação de perda, o Estado podia alterar os benefícios unilateralmente, sem consultar a sociedade, priorizando o aspecto financeiro em detrimento do bem-estar das pessoas.

A última reforma da Previdência, promulgada em 2019 por meio da *EC n° 103*, representou uma transformação profunda no sistema previdenciário brasileiro (Costa & Demiranda, 2023). Aprovada em 12 de novembro de 2019, durante a presidência de Jair Bolsonaro, essa reforma teve como objetivo principal desconstitucionalizar as regras do sistema previdenciário, estabelecendo novos critérios de idade mínima para as aposentadorias no Regime Geral de Previdência Social (RGPS), sendo 62 anos para mulheres e 65 anos para homens, respectivamente (Lanzara & Silva, 2023).

Lanzara e Silva (2023) esclarecem que foram implementadas taxas de substituição consideravelmente reduzidas, onde o valor das aposentadorias corresponderá a 60% da média dos salários de contribuição, exigindo 40 anos de contribuição para o recebimento integral do benefício. Essas mudanças resultarão em uma significativa diminuição nos valores das aposentadorias pagas pelo RGPS, o que pode desencorajar a contribuição dos trabalhadores que recebem acima de um salário-mínimo.

Muitos questionam as razões por trás da reforma previdenciária no Brasil. Em meio a isso, o governo justificou principalmente a necessidade de lidar com o crescente *déficit* da dívida pública, sugerindo que recursos teriam que ser realocados de outros setores, como educação e saúde. Além disso, outro fator que impulsionou a reforma foi o envelhecimento da população. Em comparação com 1923, quando a Previdência Social foi estabelecida pela *Lei Eloy Chaves*, o número de pessoas com mais de 60 anos aumentou consideravelmente, passando de 4% para 15% da população total. Essa mudança demográfica também é evidenciada pela diminuição na proporção de pessoas em idade ativa para cada idoso, que passou de 13 para um há um século para quatro para um em 2023 (Souza et al., 2023).

A reforma, abrangendo tanto o regime geral quanto o próprio dos servidores públicos federais, modificou regras de concessão e cálculo de aposentadorias e pensões, introduzindo

também regras de transição (Santana et al., 2022). Com a *EC 103/2019*, a aposentadoria do professor sofreu novas modificações, passando a exigir idade mínima e gerando mais obstáculos ao acesso da classe à aposentadoria (Tabellione, 2021). Ademais, foram estabelecidas regras de transição, incluindo o sistema de pontos, a combinação de tempo de contribuição e idade mínima, e a opção com pedágio de 100% do tempo faltante conforme Tabela 2 (Brasil, 2019).

Na Tabela 2 é apresentada, de forma resumida, um comparativo das regras de aposentadoria para os professores antes e após a Reforma Previdenciária estabelecida com a *EC 103/2019*. As novas regras de aposentadoria para os professores após reforma serão discutidas nos próximos parágrafos.

**Tabela 2.** Regras para aposentadoria dos professores antes e após reforma da *previdência de 2019*.

<b>Aposentadoria dos Professores</b>				
<b>Após a EC 103/19</b>				
<b>Antes da EC 103/19</b>	<b>Regra de transição de pontos</b>	<b>Regra de transição de pontos + idade</b>	<b>Regra de transição pedágio 100% do faltante</b>	<b>Aposentadori a permanente</b>
Homem: 30 anos de contribuição	Homem: 30 anos de contribuição + 91 pontos + 1 ponto/ano a partir de 2020, meta até 100 pontos para 2028	Homem: 30 anos de contribuição + 56 anos de idade, aumentando meses a cada ano, até completar anos em 2027; Necessário acabar transição em 8 anos	Homem: 30 anos de contribuição + 55 anos de idade + 6 tempo faltante + pedágio; Ex.: 25 anos TC + 5 anos (faltante) + 5 anos pedágio = tempo de 35 anos	Homens e Mulheres: 25 anos de contribuição; Idade: 60 anos para homens e 57 anos para mulheres
Mulher: 25 anos de contribuição	Mulher: 25 anos de contribuição + 81 pontos + 1 ponto/ano a partir de 2020, meta até 92 pontos para 2030	Mulher: 25 anos de contribuição + 51 anos de idade, aumentando 6 meses a cada ano, até completar anos em 2031;	Mulher: 25 anos de contribuição + 52 anos de idade + 6 tempo faltante + pedágio; Ex.: 22 anos TC + 35 anos (faltante) + 3 anos	

Necessário acabar pedágio = tempo de  
transição em 12 28 anos  
anos

Benefício:

menos 5  
anos de  
tempo de  
contribuiçã  
o

Cálculo: 60%  
salário  
benefício,  
com média  
integral de  
todos os  
salários

Cálculo:

média Cálculo: 60% salário benefício, com  
aritmética média integral de todos os salários  
das 80% contributivos desde julho de 1994,  
maiores acrescidos de 2% a cada ano de  
contribuiçõ contribuição, que ultrapassar 20 anos  
es posterior de contribuição para homens e de 15  
a julho de anos para mulheres  
1994

Cálculo: 100%  
salário benefício,  
calculado com base  
na média integral de  
todos os salários de  
contribuição  
contributivos  
desde julho de  
1994,  
acrescidos de  
2% a cada ano  
de  
contribuição,  
que  
ultrapassar 20  
anos de  
contribuição  
para homens e  
de 15 anos  
para mulheres

---

Fonte: Tabellione (2021, p. 85-86)

A primeira regra de transição estabelecida pelo *Art. 15 da EC 103* consiste em um



sistema de pontos que leva em consideração a soma da idade do trabalhador e o tempo de contribuição. Para a aposentadoria por tempo de contribuição, é necessário atingir uma pontuação mínima.

A fórmula de cálculo dos pontos considera a soma da idade do trabalhador com o tempo de contribuição, sendo necessário atingir uma pontuação mínima, estabelecida pela emenda, e que será progressivamente elevada ao longo do tempo (Brasil, 2019). Para garantir a aposentadoria até 31 de dezembro de 2019, seguindo os critérios de pontuação, as mulheres deveriam acumular 86 pontos, enquanto os homens precisariam atingir 96. Essa pontuação aumentará anualmente, alcançando 100 para mulheres até 2033 e 105 para homens até 2028, conforme destacado por Amado (2020).

No caso dos professores do ensino básico com tempo exclusivo, há uma regra especial para aqueles que adquiriram o direito até 31 de dezembro de 2019: as mulheres precisariam ter 81 pontos e os homens, 91. Essa soma subirá 1 ponto por ano, até atingir 92 para as mulheres em 2030 e 100 para os homens em 2028 (Amado, 2020). Essa norma atenua a previsão precisa da data de aposentadoria ao introduzir critérios mutáveis, tornando os requisitos progressivamente mais desafiadores ao longo do tempo, conforme observado por Lazzari (2021).

A segunda regra de transição estabelecida no *Art. 16 da EC 103*, é garantido ao segurado filiado ao RGPS até a data de entrada em vigor desta emenda o direito à aposentadoria quando preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos: "30 (trinta) anos de contribuição, se mulher, e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, se homem", e "idade de 56 (cinquenta e seis) anos, se mulher, e 61 (sessenta e um) anos, se homem" (*Art. 16, EC 103*).

A partir de 1º de janeiro de 2020, a idade para aposentadoria sofreu um aumento de 6 meses a cada ano, alcançando 57 anos para mulheres em 2031 e 60 anos para homens em 2027, encerrando o período de transição em 12 anos para mulheres e 8 anos para homens (Tabellione, 2021). Dessa forma, mulheres que atingirem 62 anos até 2031 e homens que atingirem 65 anos até 2027 serão elegíveis para se aposentar. O término da transição está previsto para 12 anos no caso das mulheres e 8 anos para os homens, conforme destacado por Lazzari (2020).

A *EC 103/2019* estabelece, no Art. 2, parágrafo 2º, que para os professores que comprovem exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio, o tempo de contribuição e a idade de aposentadoria serão reduzidos em 5 anos, além de um acréscimo de 6 meses a cada ano, às idades previstas, até atingirem 57 anos para mulheres e 60 anos para homens a partir de 1º de janeiro de 2020.

Para os professores do ensino fundamental que se dedicam integralmente a essa função,

as exigências até 31 de dezembro de 2019 eram de 51 anos de idade e 25 anos de contribuição para mulheres, e 56 anos de idade e 30 anos de contribuição para homens. A partir de 2020, as faixas etárias serão incrementadas em 6 meses a cada ano, progredindo até atingir 57 anos para mulheres e 60 anos para homens (Amado, 2020).

A terceira regra de transição, conforme estabelecida no Art. 20, delinea critérios para aposentadoria que se aplicam a mulheres com 57 anos ou mais e homens com 60 anos ou mais. Esses critérios incluem requisitos como 30 anos de contribuição para mulheres, 35 anos para homens, 20 anos de efetivo exercício no serviço público, 5 anos no cargo efetivo, e um período adicional de contribuição correspondente ao tempo restante para atingir o mínimo exigido. Amado (2020) destaca a aplicação de um pedágio de 100% do tempo restante para a aposentadoria com base nas regras anteriores.

Já no caso dos professores do ensino fundamental, as exigências específicas para aposentadoria, conforme esclarecidas por Amado (2020), são distintas. Homens devem alcançar 55 anos de idade, com um mínimo de 30 anos de contribuição, somado a um pedágio correspondente a 100% do tempo restante para completar os 30 anos de contribuição, considerando a data de promulgação da *Emenda 103/2019*.

Em contrapartida, as mulheres devem atingir 52 anos de idade, com um mínimo de 25 anos de contribuição, acrescido de um pedágio de 100% do tempo pendente para completar os 25 anos de contribuição na ocasião da promulgação da *EC 103/2019*. Essa regra demonstra benefícios para aqueles que estavam próximos de cumprir o tempo de contribuição necessário na data da reforma e estão se aproximando da idade mínima exigida para cada sexo (Oliveira et al., 2023).

É pertinente enfatizar que os professores em Minas Gerais têm duas situações distintas relacionadas à aposentadoria. No primeiro caso, temos os docentes contratados de forma temporária, os quais contribuem para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Por outro lado, os professores efetivos, aprovados em concurso público, contribuem para o IPSEMG. Em outras palavras, há dois tipos de profissionais: um temporário e outro estável, cada um contribuindo com o regime de previdência a que compete. Essa diferenciação é importante para compreender os potenciais impactos da reforma previdenciária.

Nesse sentido, para analisar a percepção de mulheres professoras da educação básica na Regional de Ponte Nova/MG sobre o processo de aposentadoria, é necessário descrever sobre o Regime Próprio da Previdência Social de Minas Gerais (RPPS/MG) que tem regras específicas para os servidores públicos titulares de cargo efetivo.

## 2.2. Regime próprio da previdência social de Minas Gerais

O RPPS/MG, estabelecido em 1975 com a criação do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado (IPSEMG), desempenha um papel fundamental na proteção previdenciária dos servidores públicos estaduais. Ao lado do Instituto de Previdência dos Servidores Militares (IPSM), formam a estrutura previdenciária própria do estado. No entanto, nos últimos anos, o RPPS mineiro tem enfrentado desafios significativos em relação à sua sustentabilidade financeira e equilíbrio atuarial (Freitas, 2020).

A implementação do RPPS em Minas Gerais seguiu as diretrizes estabelecidas pela *Lei nº 9.717*, promulgada em 27 de novembro de 1998, que determinou que cada ente federativo adotasse um único regime previdenciário, abrangendo todos os seus servidores dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. Essa medida visava garantir uma gestão mais integrada e eficiente da previdência dos servidores públicos (Moraes, 2019).

No entanto, a situação previdenciária do estado tem se deteriorado ao longo dos anos, com *déficits* crescentes e uma proporção cada vez maior de aposentados e pensionistas em relação aos servidores ativos. O estado de Minas Gerais é um dos estados da Federação com uma das piores situações fiscais e previdenciárias na atualidade. O custo do Regime de Previdência para o Tesouro Nacional, ou seja, a contribuição realizada pelo Tesouro Estadual para compensar o *déficit* previdenciário de todos os poderes, nos anos de 2016, 2017, 2018 e 2019, foi, respectivamente, de R\$ 13.402 milhões, R\$ 15.322 milhões, R\$ 17.363 milhões e R\$ 18.000 milhões (Freitas, 2020).

Entre 2018 e 2019, a variação do custo do regime de previdência em Minas Gerais foi de 4%. Enquanto isso, os estados de Roraima, Amapá e Tocantins apresentaram variações negativas de -110%, -54% e -17%, respectivamente, e o estado do Rio Grande do Norte teve uma variação de 2%. O montante de recursos gastos além dos vinculados à previdência, quando positivo, indica indícios de insustentabilidade do regime de previdência, como é o caso de Minas Gerais. Isso tem colocado pressão sobre as finanças públicas estaduais e levado à necessidade de reformas e ajustes no sistema previdenciário para garantir sua viabilidade no longo prazo (Freitas, 2020).

Apesar de outros estados apresentarem dados mais elevados em relação ao estado mineiro, diversos indicadores contribuem para a preocupante situação das contas previdenciárias em Minas, incluindo o custo dos regimes de previdência estadual (Freitas, 2020). Mendes (2016) aponta que um dos indicadores relaciona-se com as cotas de cargos preenchidos por critérios políticos, bem como a questionável estabilidade dos cargos públicos,

que envolvem demissões e contratações por discordâncias na gestão pública, contribuindo para aumentar as despesas com pessoal. As pensões que têm critérios de concessão benevolentes também representam um peso significativo nas despesas com aposentadorias.

Além disso, os benefícios previdenciários concedidos a certas classes contribuem para agravar a desigualdade na sociedade brasileira. Revisar o modelo previdenciário para as Forças Armadas, o Legislativo e o Executivo, assim como as melhorias, o tempo de contribuição e as pensões, não resolve completamente o problema, mas busca melhorar as finanças e reduzir as injustiças na sociedade brasileira e mineira. Como observado por Freitas (2020), em um país com problemas fiscais como o Brasil, não parece razoável pagar benefícios previdenciários para àqueles que têm plenas condições de trabalhar. O autor comenta como o governo desembolsa regularmente uma quantidade extremamente alta de recursos para pagar benefícios a uma minoria de aposentados.

Nesse cenário, uma das questões-chave enfrentadas pelo RPPS de Minas Gerais é a necessidade de adequação das alíquotas<sup>2</sup> de contribuição previdenciária. Em meio a debates políticos e pressões fiscais, propostas de reforma da previdência foram sendo discutidas na Assembleia Legislativa do estado, com o objetivo de promover ajustes que garantam a sustentabilidade do sistema previdenciário estadual (Freitas, 2020).

No dia 23 de setembro de 2020, o Diário Oficial do Estado de Minas Gerais publicou a *Lei Complementar (LC) n° 156*, originada do *Projeto de Lei Complementar (PLC) n° 46* de 2020, proposto pelo governador Romeu Zema e aprovado pela ALMG. Esta lei apresenta alterações significativas no regime próprio de previdência social dos servidores públicos do estado, modificando a *Lei Complementar n° 64*, de 25 de março de 2002, e a *Lei Complementar n° 132*, de 7 de janeiro de 2014. Além disso, a *LC 156/20* instituiu novos fundos de previdência estadual.

Entre as principais alterações da *EC n° 104* de 14 de setembro de 2020, para os professores destacam-se a implementação de uma tabela de alíquotas progressivas. Assim, conforme as Tabela 3 e Tabela 4 abaixo é possível visualizar as diferenças de contribuições entre os dois tipos de profissionais em Minas Gerais. O profissional temporário contribui de acordo com as alíquotas conforme mostra Tabela 3, e os efetivos contribuem com as alíquotas conforme Tabela 4.

---

<sup>2</sup> Conceito de alíquota

No direito refere-se ao percentual ou valor fixo que será aplicado sobre a base de cálculo para calcular o valor de um tributo (Wikcionário, 2023)

**Tabela 3.** *Alíquotas de contribuição da previdência de profissionais com contrato temporário.*

<b>Salário de Contribuição (R\$)</b>	<b>Alíquota progressiva de recolhimento INSS (%)</b>
Até R\$ 1412,00	7,5
De R\$ 1412,00 a R\$ 2666,68	9,0
De R\$ 2666,69 até R\$ 4000,03	12,0
De R\$ 4000,04 até R\$ 7786,02	14,0

Fonte: Instituto Nacional de Seguridade Social (2023).

**Tabela 4.** *Alíquotas de contribuição da previdência de profissionais efetivos do Estado de Minas Gerais.*

<b>Faixas</b>	<b>Valor das faixas</b>		<b>Alíquotas (%)</b>
I	R\$ 3906,00	R\$ 4306,83	13.0
II	R\$ 4306,84	R\$ 5537,35	14.0
III	R\$ 5537,36	R\$ 6767,87	15.0
IV	R\$ 6767,88	R\$ 7507,49	15.5
V	Superior a R\$ 7507,49		16.0

Fonte: Instituto da Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais (2020).

As diferenças entre os dois regimes são evidenciadas no que diz respeito aos valores de contribuição. Ao compararmos a Tabela 3 e Tabela 4, é encontrada uma distinção marcante com base nos rendimentos do trabalhador. No Regime Previdenciário Federal, a contribuição começa em 7,5% (Tabela 3). Em contrapartida, no IPSE/MG, inicia-se em 13% (Tabela 4). Para ilustrar essa disparidade, considerando um salário inicial de professor: enquanto os contratados temporários contribuem com 9%, os efetivos contribuem com 13%.

Outra alteração significativa da *EC 104/2020* é a idade mínima. Antes para se aposentar pelo RPPS do Estado era possível se aposentar por idade, 60 anos para as mulheres e 65 anos para homens, além de 15 anos de contribuição. Por tempo de contribuição, o homem poderia se aposentar após 35 anos e a mulher com 30 anos de contribuição, sem necessidade de idade mínima. Após a Emenda 104/2020 a idade mínima de 65 anos para homens e 62 anos para mulheres; 25 anos de contribuição; 10 anos de serviço público; 05 anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria (Minas Gerais, 2020).

Portanto, o modelo previdenciário inicialmente delineado na *CF/88*, caracterizado pela inclusão de trabalhadores urbanos e rurais, organizado sob o princípio de repartição simples, com a implementação de um regime único para os trabalhadores do setor privado e regimes próprios para servidores públicos, cálculo do benefício baseado na média dos últimos trinta e

seis salários de contribuição no RGPS e utilização do último salário recebido em atividade como referência para os regimes próprios dos servidores públicos, está sendo gradualmente modificado. Isso implica que o modelo previdenciário atualmente em vigor não está alinhado com o que foi estabelecido pelo legislador constituinte em 1988 (Lima & Sorto, 2022).

### 3. REFERENCIAL TEÓRICO

#### 3.1. Trabalho docente e realidade educacional

O trabalho é fundamental na vida humana, sendo, em certo aspecto, o próprio fundamento do homem (Souza et al., 2010). Ele envolve, do ponto de vista humano, gestos, habilidades práticas, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência e a capacidade de reflexão, interpretação e reação às situações. O trabalho é o poder de sentir, pensar e inventar. Contrário à crença comum, o trabalho não se limita ao tempo fisicamente gasto na oficina ou escritório; ele ultrapassa qualquer limite de tempo de trabalho e mobiliza a personalidade por completo (Dejours, 1992).

Nesse contexto, Shibata (2006) e Novo e Fôlha (2010) concordam na divisão da trajetória da vida em três fases significativas: preparação para o ingresso no mercado de trabalho, execução das tarefas laborais e pós-trabalho, caracterizado pela aposentadoria. Enquanto Shibata (2006) enfatiza a sequência linear dessas fases, Novo e Fôlha (2010) destaca a importância da última fase na trajetória das pessoas. Assim, ao longo de aproximados trinta anos da existência do homem, a interação entre o ser humano e o ambiente laboral constitui uma trajetória significativa (Sampaio et al., 2019).

Entretanto, nos dias atuais é evidenciado um momento histórico em que a razão social do trabalho é questionada diante do processo crescente de precarização em curso, corroendo o sentido do trabalho e sua função social. Essa mudança não se limitou a alterar os métodos de gestão, mas também resultou numa crescente negação dos direitos dos trabalhadores e das conquistas sociais (Duarte et al., 2020).

Cabe salientar que atualmente, a predominância da "lógica financeira", ultrapassa a dimensão econômica, impactando todos os setores da vida social. Essa abordagem caracteriza-se pela promoção constante da inovação, mas, ao mesmo tempo, contribui para tornar obsoletos e dispensáveis os trabalhadores (Duarte et al., 2020). Nesse contexto, a sociedade enfrenta um cenário de desemprego estrutural, no qual os trabalhadores são considerados empregáveis apenas a curto prazo, graças a novas formas de contrato precárias, como terceirização e informalidade, conforme discutido por Druck (2011) e apresentado por Antunes e Druck (2015).

Em consonância com a disseminação da "lógica financeira" que permeia todos os aspectos da vida social, novos termos surgem no cenário laboral contemporâneo, refletindo o avanço concreto da devastação social. Palavras como voluntariado, empreendedorismo, pejetização e uberização passam a integrar o léxico laborativo, evidenciando não apenas a

precariedade das condições de trabalho, mas também a violação dos direitos sociais fundamentais. Essa realidade se desdobra na garantia de empregos marcados pela redução salarial, pela violação sistemática dos direitos trabalhistas e pelo enfraquecimento progressivo dos sindicatos e das ações coletivas. Esse panorama conduz à emergência de uma sociedade cada vez mais caracterizada pela terceirização (Druck, 2011; Antunes, 2018).

O trabalho docente, assim como qualquer outra atividade remunerada, está sujeito a mudanças, sobretudo considerando o contexto global dentro do sistema capitalista (Santos & Barleta, 2023). Em consequência, a organização do trabalho docente tem sido subordinada à reorganização de políticas educacionais conduzidas pelos governos brasileiros, que têm sido submissos às pressões de organismos multilaterais (Saul, 2023).

As instituições multilaterais, tais como o Banco Mundial (BM), a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), a Organização Mundial do Comércio (OMC) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), são convocadas a desempenhar um papel ativo como agentes intervencionistas no âmbito educacional. Seu propósito é disseminar a nível global a submissão da educação aos princípios da produtividade empresarial (Mota Júnior & Maués, 2014). As políticas educacionais, elaboradas com o objetivo de buscar eficiência, competitividade e produtividade, adotam modos de governança advindos de sistemas empresariais (Libâneo, 2018).

Segundo Almeida et al. (2023), há uma notável influência de setores que lutam em defesa da privatização no cenário da administração educacional, promovendo a ideia de transformar a educação pública no Brasil em mais uma arena para a busca de ganhos financeiros. Assim, uma das estratégias desses grupos e do governo, que expressa e viabiliza seus interesses é a desmoralização da educação pública, desqualificando seus servidores, afetando de forma negativa suas estruturas de gestão e funcionamento democráticos, desarticulando os projetos locais/institucionais existentes, impondo o estrangulamento financeiro por meio do corte de verbas, precarizando o trabalho docente e cerceando a liberdade de ensino com acusações de caráter ideológico.

Ainda em relação às transformações do trabalho docente, destaca-se a trajetória de evolução das políticas públicas em que as diretrizes educacionais adotadas pelo Brasil são orientadas pelo princípio da universalização desde o início da década de 1990, embora à custa da fragilização do sistema educacional e do aumento da carga de trabalho docente. Isso ocorre em virtude da necessidade de atender às demandas da população, propagando a ideia de que a educação é acessível a todos no país (Assunção & Oliveira, 2009).

O trabalho docente na educação básica é composto por diversos aspectos, sendo a



jornada de trabalho um deles. Essa jornada inclui não apenas o tempo dedicado à aula em si, onde ocorrem interações com os estudantes, mas também atividades de suporte à docência. Isso abrange desde a preparação das aulas até a correção de provas, trabalhos e atividades dos alunos, além do atendimento aos pais, participação em atividades coletivas de formação e contribuição para a elaboração do projeto político-pedagógico da escola, entre outras responsabilidades (Jacomini, 2020).

Segundo Viegas (2022), o planejamento, a organização e a preparação das aulas constituem um dos mais exigentes aspectos da carga de trabalho docente, envolvendo uma série de atividades a serem organizadas de modo a contemplar o curto, médio e o longo prazo. É necessário fazer a adaptação aos interesses e à diversidade de características pessoais dos alunos. Neste contexto, é importante considerar que as mulheres, que são a maioria dos docentes na educação básica, enfrentam desafios relacionados à conciliar suas jornadas de trabalho remunerado e trabalho doméstico. Isso ocorre dentro do contexto da divisão sexual do trabalho, que muitas vezes resulta em desigualdades na distribuição de tarefas, recursos e poder, com os homens frequentemente ocupando posições mais valorizadas e melhor remuneradas (Araújo et al., 2019).

Uma pesquisa realizada por Viegas (2022) sobre intensificação e sobrecarga de trabalho de professoras mostra que as professoras precisam dar conta de diversas tarefas em reduzido espaço de tempo, a ponto de ser impossível cumpri-las na jornada regular de trabalho, expressando, desse modo, o quão sobrecarregadas se sentem no trabalho por demais intensificado. Para dar conta da sobrecarga de trabalho, é bastante comum as professoras utilizarem o domingo para a preparação das aulas, avaliações de trabalhos e outras tarefas da escola, o que acaba fazendo parte de sua rotina. No decorrer da jornada as professoras têm dificuldade de se desligarem do trabalho e realizarem as pausas de descanso às quais têm direito.

As jornadas de trabalho docente estão diretamente relacionadas aos salários recebidos pelos professores, pois eles são, normalmente, calculados em função do número de horas trabalhadas pelos professores (Barbosa, 2021). A aprovação da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) representou uma alteração na política salarial dos professores, ao estabelecer um piso mínimo a ser pago, pois até então, cada estado e município, além do Distrito Federal e da própria União, tratavam a questão com autonomia, resultando em valores diferenciados pagos aos docentes brasileiros (Aranta et al., 2023).

Aranta et al. (2023) também afirmam que apesar do piso salarial dos professores ter se tornado uma lei, a dificuldade de remuneração continua a existir, pois muitos prefeitos e governadores ainda não cumprem a nova legislação. Segundo a Confederação Nacional dos

Trabalhadores em Educação (CNTE), dos 26 estados brasileiros, além do Distrito Federal, 15 estados cumprem o pagamento do PSPN, 4 cumprem proporcionalmente e 8 não cumprem. Já em relação ao cumprimento de um terço da hora atividade, 20 estados cumprem a lei, enquanto que 7 ainda não cumprem (CNTE, 2019).

Em Minas Gerais, a aprovação do PSPN levou a categoria dos trabalhadores em educação, em especial o Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (SIND-UTE/MG), a reivindicar, de maneira mais incisiva, a implementação dessa norma federal na carreira estadual dos profissionais da educação básica. Em decorrência das reivindicações, em 2008, foi deflagrada uma greve com 30 dias de paralisação. Já no ano de 2010, foram 47 dias de paralisação; e, em 2011, ocorreu a maior greve da história, com 112 dias (Costa et al.,2020).

Ao longo de vários governos, a carreira dos profissionais da educação em Minas Gerais tem passado por mudanças significativas, porém enfrenta dificuldades na implementação de políticas públicas de valorização ao longo de sua história, caracterizando um cenário de disputa e conflitos entre os gestores estaduais, sindicatos e os trabalhadores da educação (Costa et al.,2020).

O governo de Minas, por meio de seu site oficial, destaca uma série de iniciativas visando à valorização dos profissionais da educação. Uma delas é o Projeto de Formação Continuada e Desenvolvimento Profissional dos Servidores da Educação, com o programa Trilhas de Futuro Educadores. O projeto visa ofertar aos servidores, gratuitamente, cursos de aperfeiçoamento e pós-graduação lato sensu (especialização e MBA), na modalidade EaD, e vagas em cursos de pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado), nas modalidades presencial e semipresencial (Site Oficial do Governo de Minas Gerais, 2022). A autora deste trabalho participou do processo seletivo e ingressou no mestrado por meio deste programa e reconhece a importância dessa formação para sua trajetória profissional.

Recentemente foram estendidas as inscrições para a segunda edição do programa Trilhas de Futuro Educadores, oferecendo mais de 6 mil vagas. Essa oportunidade não se restringe apenas aos servidores efetivos da SEE/MG, mas também abrange os contratados, independentemente de estarem lotados no Órgão Central, nas Superintendências Regionais de Ensino (SREs) ou em outras entidades vinculadas à Secretaria de Educação (Site Oficial do Governo de Minas Gerais, 2023).

Quanto ao piso salarial profissional nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da educação básica, atualmente no valor de R\$ 4.580,57, o governo de Minas Gerais justifica que o pagamento do piso no Estado segue uma lógica proporcional, uma vez que a carga horária estadual é de 24h semanais e não 40h, como em outros estados. Portanto, os

R\$2.652,29 pagos pelo estado, estariam acima do piso nacional e, que de acordo com essa proporcionalidade, seria de R\$2.652,22 (Oliveira, 2023).

Em contrapartida, o SIND-UTE/ MG, afirma que a principal demanda é a revisão dos vencimentos básicos das carreiras. A expectativa é que seja pago o PSPN da categoria, atualmente fixado em R\$4.580,57 conforme *Lei nº 11.738*, de 16 de julho de 2008 (ALMG, 2024). Atualmente, segundo o SIND-UTE/ MG, os educadores mineiros recebem apenas metade do salário que lhes é devido segundo a legislação vigente, que estabelece a política de remuneração da categoria. O piso salarial nacional, criado para assegurar um salário mínimo aos profissionais da educação, foi paradoxalmente transformado em um teto salarial pelo governo estadual (SITE ALMG, 2024).

Por meio das Tabela 5, Tabela 6, Tabela 7 e Tabela 8 é possível visualizar como ocorre a evolução na carreira e a evolução salarial dos professores em Minas Gerais nos últimos 7 anos.

**Tabela 5.** *Vencimento básico para professor da Educação Básica em 2017.*

<b>Nível de escolaridade</b>	<b>Grau/Nível</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Licenciatura plena	I	2135,64	2185,21	2236,01	2288,08	2341,46
Especialização	II	2333,90	2388,42	2444,30	2501,58	2560,29
Certificação	III	2551,98	2611,95	2673,42	2736,43	2801,01
Mestrado	IV	2791,86	2857,83	2925,45	2994,76	3065,80
Doutorado	V	3055,74	3128,31	3202,69	3278,93	3357,07
<b>Nível de escolaridade</b>	<b>Grau/Nível</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>
Licenciatura plena	I	2396,16	2452,24	2509,72	2568,64	2629,02
Especialização	II	2620,47	2682,16	2745,38	2810,19	2876,62
Certificação	III	2867,21	2935,06	3004,61	3075,90	3148,97
Mestrado	IV	3138,62	3213,26	3289,76	3368,18	3448,55
Doutorado	V	3437,17	3519,27	3603,43	3689,68	3778,10
<b>Nível de escolaridade</b>	<b>Grau/Nível</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>
Licenciatura plena	I	2690,92	2754,37	2819,40	2886,06	2954,38
Especialização	II	2944,70	3014,49	3086,03	3159,35	3234,51
Certificação	III	323,86	3300,63	3376,32	3459,98	3542,65
Mestrado	IV	3530,94	3615,39	3701,94	3790,66	3881,60
Doutorado	V	3868,72	3961,62	4056,83	4151,42	4254,45

Fonte: Assessoria de Informações Gerenciais da Secretaria de Educação de Minas Gerais

(2024).

**Tabela 6.** Vencimento básico para professor da Educação Básica em 2018.

Nível de escolaridade	Grau/Nível	A	B	C	D	E
Licenciatura plena	I	2135,64	2189,03	2243,76	2299,85	2357,35
Especialização	II	2349,21	2407,94	2468,13	2529,84	2593,08
Certificação	III	2584,13	2648,73	2714,95	2782,82	2852,39
Mestrado	IV	2842,54	2919,60	2986,44	3061,10	3137,63
Doutorado	V	3126,79	3204,96	3285,09	3367,21	3551,40
Nível de escolaridade	Grau/Nível	F	G	H	I	J
Licenciatura plena	I	2416,28	2476,69	2538,61	2602,07	2667,12
Especialização	II	2657,91	2724,36	2792,47	2862,28	2933,84
Certificação	III	2923,70	2996,79	3071,71	3148,51	3227,22
Mestrado	IV	3216,07	3296,47	3378,89	3463,36	3549,94
Doutorado	V	3537,68	3626,12	3716,77	3716,77	3904,94
Nível de escolaridade	Grau/Nível	L	M	N	O	P
Licenciatura plena	I	2733,80	2802,15	2872,20	2944,01	3017,61
Especialização	II	3007,18	3082,36	3159,42	3238,41	3319,37
Certificação	III	3307,90	3390,60	3475,36	3562,25	3651,30
Mestrado	IV	3638,69	3729,66	3822,90	3918,47	4016,43
Doutorado	V	4002,56	4102,62	4205,19	4310,32	4418,08

Fonte: Assessoria de Informações Gerenciais da Secretaria de Educação de Minas Gerais (2024).

**Tabela 7.** Vencimento básico para professor da Educação Básica em 2022.

Nível de escolaridade	Grau/Nível	A	B	C	D	E
Especialização	II	2585,53	2650,17	2716,42	2784,34	2853,94
Certificação	III	2844,08	2915,19	2988,07	3062,77	3139,34
Mestrado	IV	3128,50	3206,71	3286,88	3369,05	3453,28
Doutorado	V	3441,35	3527,38	3615,56	3798,60	3798,60
Nível de escolaridade	Grau/Nível	F	G	H	I	J
Especialização	II	2925,30	2998,43	3073,39	3150,23	3228,97
Certificação	III	3217,82	3298,27	3380,72	3465,24	3551,88
Mestrado	IV	3539,61	3628,09	3718,80	3811,77	3907,06

Doutorado	V	3893,57	3990,91	4090,68	4192,94	4297,77
Nível de escolaridade	Grau/Nível	L	M	N	O	P
Especialização	II	3309,70	3392,45	3477,26	3564,18	3653,29
Certificação	III	3640,67	3731,69	3824,98	3920,60	4018,62
Mestrado	IV	4004,74	4104,95	4207,48	4312,67	4420,48
Doutorado	V	4405,22	4515,34	4628,23	4743,94	4862,53

Fonte: Assessoria de Informações Gerenciais da Secretaria de Educação de Minas Gerais (2024).

**Tabela 8.** Vencimento básico para professor da Educação Básica em 2023.

Nível de escolaridade	Grau/Nível	A	B	C	D	E
Especialização	II	2917,52	2990,45	3065,22	3141,85	3220,39
Certificação	III	3209,27	3289,50	3371,74	3456,03	3542,43
Mestrado	IV	3530,19	3618,45	3708,91	3801,63	3896,67
Doutorado	V	3883,21	3980,29	4079,80	4181,80	4286,34
Nível de escolaridade	Grau/Nível	F	G	H	I	J
Especialização	II	3300,90	3383,42	3468,01	3554,71	3643,58
Certificação	III	3630,99	3721,77	3814,81	3910,18	4007,94
Mestrado	IV	3994,09	4093,94	4196,29	4301,50	4408,73
Doutorado	V	4393,50	4503,34	4615,92	4731,32	4849,60
Nível de escolaridade	Grau/Nível	L	M	N	O	P
Especialização	II	3734,67	3828,03	3923,74	4021,83	4122,37
Certificação	III	4108,13	4210,84	4316,11	4424,01	4534,61
Mestrado	IV	4518,85	4631,92	4747,72	4866,41	4988,07
Doutorado	V	4970,84	5095,11	5222,49	5353,05	5486,88

Fonte: Assessoria de Informações Gerenciais da Secretaria de Educação de Minas Gerais (2024).

As tabelas mostram como ocorre a evolução salarial dos professores em Minas Gerais bem como os valores salariais. A evolução na carreira se dá por nível de escolaridade e por grau, anos de serviço. Nível corresponde ao número na vertical, que é a promoção por escolaridade, ou seja, quando o professor recebe equivalente à sua titulação. Grau corresponde a letra na horizontal que é a progressão por anos trabalhados. O professor muda de letra de dois em dois anos. Assim, exemplificando um professor para chegar na letra P precisará de 28 anos de serviço (Site ALMG *Lei 21.710/2015*).

Quanto à evolução por nível, para que a titulação mude de um nível para o outro, além de o professor ter a titulação, ele também precisa ter cinco períodos de avaliação de desempenho positivas. Para exemplificar: um professor que tem graduação, cargo exigido para investidura em cargo de professor na educação básica, caso ele tenha mestrado, ele precisará passar por cinco avaliações, ou seja, demora 15 anos para que ele receba o salário no nível de mestrado. Isso significa mais da metade do tempo de carreira de um professor efetivo na rede estadual.

É importante esclarecer o nível III de certificação presente na tabela. O grau foi criado pela *Lei nº 15.293/204* e para atingir o nível, o professor deveria fazer uma prova e, conseguindo passar, iria para o nível de certificação. Seria uma promoção por mérito. Entretanto, como o nível não foi regulamentado pelo governo, os professores conquistaram em 2015, o direito de, pelo menos, passar por este nível.

Em relação ao aumento salarial é possível observar que houve um aumento progressivo nos salários de todos os níveis de escolaridade. Na Tabela 5 houve um aumento salarial, mas os valores não estão listados explicitamente. Na Tabela 6, referente a 2018, não houve aumentos salariais explícitos, mas houve uma incorporação de subsídios, o que pode ter impactado os salários dos professores. Nas Tabela 7 e Tabela 8, referentes a 2022 e 2023, houve um aumento salarial de 10,06% em 2022, e de 12,84% em 2023.

Entretanto, referente ao valor do piso nacional do magistério, a Tabela 5 mostra que até 2017 o salário inicial correspondia a 87% do valor do piso nacional (2.455,35). Na Tabela 8 de 2023 pode-se constatar que o salário do professor em Minas passou a corresponder a 66% do salário referente ao piso salarial nacional de 4.420,55. Já de 2022 para cá observa-se comprimento estrito do valor proporcional do piso para o magistério em Minas.

Embora o valor definido como piso esteja vinculado a uma jornada de no máximo 40h semanais (Brasil, 2008), muitas redes de ensino no Brasil, que possuem jornadas distintas, vinculam o piso salarial à jornada de 40 h, calculando a sua proporcionalidade, em vez de considerar o valor integral do piso para uma jornada de até 40h semanais (Rocha & Melo, 2019).

Em 2008, embates se refletiram quando diversos estados contestaram a *Lei nº 11.738*, de 2008, questionando sua legalidade perante o Supremo Tribunal Federal (STF). Entre os pontos contestados estavam a jornada de trabalho limitada a 40 horas semanais e a composição dessa jornada. Em 17 de dezembro de 2008, o STF analisou o caso e emitiu uma medida cautelar que suspendeu provisoriamente dois aspectos fundamentais da Lei: a forma como a jornada de trabalho era composta e a vinculação do piso salarial aos vencimentos iniciais das carreiras (De Castro, 2006).

Com a aprovação da *Lei Federal 11.738/08*, os profissionais da educação de Minas Gerais iniciaram a luta pelo pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Em 2011, foi imposto o subsídio como forma de remuneração a todos das carreiras da educação da rede estadual. A partir daí, o governo passou a utilizar o discurso de que pagava o Piso Salarial, usando como justificativas a proporcionalidade, a soma de todos os direitos e vantagens e a referência da licenciatura plena como nível de formação para o pagamento do Piso (SIND-UTE, 2015).

Entretanto, o sindicato Único dos trabalhadores em Minas Gerais SIND-UTE, com base na *Emenda Constitucional do Estado nº 97*, afirma que o discurso do governo é mentiroso pois com a *Lei nº 21.710*, de 30/06/2015 fica extinta a remuneração por subsídio e passam os servidores da educação a serem remunerados por meio de vencimento e que o piso já está na constituição do Estado (SIND-UTE, 2015). Assim, diante de todo contexto, o professor, em seu trabalho, enfrenta inúmeros desafios e assume grandes responsabilidades, constituindo uma das categorias profissionais mais sujeitas a apresentar sofrimento mental (Tostes et al., 2018). É comum a ocorrência de sintomas como estresse e doenças psicossomáticas, entre outras doenças ocupacionais, nessa classe de trabalhadores (Lima et al., 2015).

Em um estudo, Diehl e Marin, (2016) afirmam que a principal doença mental investigada para os professores é a Síndrome de *Burnout*, já o estresse, a ansiedade, o esgotamento e problemas relacionados ao sono são os sintomas que mais apareceram nos estudos relacionados. Presume-se que, independentemente do nível de ensino em que o professor atue, ele está exposto a estressores ocupacionais semelhantes que denotam ser reflexo de transformações sociais, reformas educacionais e implantação de novos modelos pedagógicos ocorridos nos últimos tempos (Diehl & Marin, 2016).

Do mesmo modo, as imposições para a melhoria do desempenho escolar e dos docentes têm se tornado cada vez mais intensas. Os profissionais docentes têm enfrentado alterações nas condições de trabalho e na organização escolar, lidando com questões como intensificação do trabalho, baixos salários e falta de autonomia (Silveira, 2022)

No que diz respeito à saúde dos professores em Minas Gerais, Martins *et al.* (2022) aborda em seu estudo, a relação entre o vínculo de trabalho e o adoecimento dos professores da educação básica da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais (REE/MG) no período de 2016 a 2018. O estudo demonstrou que a precarização do trabalho docente tem impactos negativos sobre a saúde dos professores, e a precarização do vínculo de trabalho exerce um impacto negativo específico sobre a saúde desses profissionais.

Além das condições de trabalho e saúde, é importante considerar a realidade do envelhecimento docente. Fontoura e Piccinini (2012) caracterizam como profissionais mais velhos aqueles com 50 anos ou mais. Segundo os autores essa decisão fundamenta-se na ideia de que a idade de 50 anos representa um ponto de referência no qual os sinais socialmente entendidos como marcadores do processo de envelhecimento tornam-se mais perceptíveis para a maioria das pessoas tais como cabelos brancos e rugas.

Neste sentido, a partir de dados apresentados pelo INEP Brasil (2023) relativos ao número de docentes que atuam na Educação Básica, já expostos nesse trabalho anteriormente, segundo a faixa etária e o sexo, refletir o envelhecimento das professoras na realidade educacional merece maior aprofundamento. Neste sentido Teixeira (2019) afirma que a forma como uma pessoa envelhece é fortemente influenciada pelo tipo comum de trabalho em que está envolvida, que pode ser caracterizado por precariedade. Além disso, o contexto político e econômico exerce uma influência direta sobre o estilo de vida e o processo de envelhecimento (Escorsim, 2021)

Para uma análise mais aprofundada da presença feminina no campo educacional, especialmente na base, e conseqüentemente, para melhor compreender o envelhecimento atual desses profissionais, é fundamental explorar o histórico da entrada das mulheres na educação. Apesar de hoje ocuparem espaços consolidados nesse âmbito, tal conquista foi resultado de intensas lutas.

### **3.2. A mulher na educação e a tripla jornada**

Durante longos períodos da história a educação foi privilégio das classes abastadas.

Desde o alunato até o corpo docente, apenas homens de famílias de “prestígio” costumavam chegar a todos os níveis de ensino. Essa realidade foi observada também no Brasil e em outras partes da América Latina, onde projetos políticos, inerentes à democracia moderna e às tradições liberais e republicanas, normatizaram as vantagens masculinas (Prá & Segatti, 2016),

Além disso, a origem da instituição que hoje é denominada escola no mundo ocidental se dá no interior da Igreja Católica Apostólica Romana (Feitosa, 2017). No Brasil colonial a Ordem dos Jesuítas, composta apenas por homens, detinha o controle da ação de ensinar, que direcionavam seus esforços para a educação masculina (Schaffrath, 2000). Esse foi um período na história da educação brasileira em que a educação escolar tinha bases de organização e estrutura de currículo sob o comando masculino, seguindo preceitos religiosos de uma educação que deveria formar homens pacíficos (Feitosa, 2017).

As mulheres eram em geral afastadas da educação formal, dedicando-se a atividades



tradicionalmente consideradas femininas, como costura, bordado e cuidados com as crianças (Schaffrath, 2000). Isso devido a influência dos portugueses que vieram para o Brasil trazendo seus modelos de comportamento e dominação. Esse domínio era patriarcal, típico na cultura ocidental judaico-cristã, e foi aperfeiçoado durante anos pelo sistema capitalista em ascensão. A sociedade patriarcal determinava que as mulheres fossem subjugadas pelos homens: pelo pai, pelo marido e pelas regras elaboradas por estes (Freitas, 2000).

O cenário desenhado na primeira metade do século XIX, sob o impacto das primeiras leis de Instrução Pública, demarcou a expansão da educação feminina em quase todos os países do mundo. Não obstante, o percurso para a incorporação das mulheres à rede educativa e aos diferentes níveis de ensino foi lento e problemático (Prá & Cegatti, 2016).

No Brasil, a universalização da instrução primária, especialmente para as mulheres, começou a ganhar destaque após a Independência em 1827, resultando na criação das primeiras escolas primárias para mulheres em todo o Império (Schaffrath, 2000). Até a independência do Brasil não existia educação popular, mas depois dela o ensino, pelo menos nos termos da lei, se tornou gratuito e público, inclusive para mulheres. Contudo, apesar do estudo passar a ser um direito garantido por lei, a maioria das mulheres não tinha acesso à instrução, com exceção daquelas que pertenciam às elites e às classes ascendentes, pois a segregação da mulher continuava e continua presente na sociedade (Rabello & Martins, 2006).

Conforme destaca Louro (1994), embora houvesse escolas, ainda que em menor número para meninas, foi necessário admitir mulheres como professoras nas turmas femininas. Mesmo que os primeiros ensinamentos para ambos os sexos incluíssem leitura, escrita, contagem e doutrina cristã, logo surgiram distinções de currículo, como a introdução de geometria para meninos e atividades domésticas, como bordado e costura, para meninas (Louro, 1994).

A compreensão do processo de constituição do magistério como profissão de mulher no mundo e, especificamente no Brasil, não pode, de maneira alguma, ser realizada sem considerar as transformações econômicas ocorridas nesse período (Freitas, 2000). A profissionalização feminina foi incentivada pelo processo de industrialização, pela abolição do trabalho escravo (em 1888) e pelo surgimento de uma nova forma de mão de obra: os assalariados (Rabello & Martins, 2017).

O aumento da demanda por educação leva a uma maior necessidade de professores, o que por sua vez abre oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho. No entanto, essa inclusão não é motivada apenas por fatores econômicos, mas também, é influenciada pelo patriarcado, que perpetua papéis de gênero desde o nascimento, moldando as funções sociais de homens e mulheres no trabalho de acordo com as normas biológicas percebidas como

naturais (Feitosa, 2017). Assim, correntes de pensamento do século XIX que defendiam diferenças "naturais" entre homens e mulheres influenciaram as políticas educacionais do governo brasileiro, destacando a visão de que as mulheres eram mais aptas para socializar e cuidar das crianças (Schaffrath, 2000).

Assim, a segunda metade do século XIX testemunhou a configuração do magistério como uma profissão feminina por excelência (Bruschini & Amado, 1988). A profissionalização da mulher no magistério público foi moldada pela ideia de que a educação escolar era uma extensão da educação doméstica e a função de mãe na família era estendida à escola através da professora. Essa associação entre docência e características femininas, como amor, entrega e doação, reforçou a feminilização do magistério (Louro, 1994).

Quando se trata da feminização do magistério, a dicotomia entre público e privado oferece uma visão sobre como as relações de gênero são configuradas em ambos os espaços. No âmbito privado, envolvendo o trabalho doméstico e o cuidado infantil, é frequente ser considerado não político, e as responsabilidades são tradicionalmente atribuídas às mulheres, enquanto nas esferas de poder público, político e econômico são percebidas como restrito ao masculino (Prá & Cegatti, 2016),

A análise da transformação do magistério em trabalho de mulher tem que considerar além do momento em que ela se torna a aluna, a futura professora, bem como examinar a gênese, o início do processo em que as mulheres começam os estudos nas escolas destinadas a formar docentes: a Escola Normal (Feitosa, 2017) A criação das escolas normais a partir de meados do século XIX representou um marco significativo. Apesar de, a princípio, atenderem a ambos os sexos, as escolas normais logo passaram a apresentar uma frequência predominante do sexo feminino (Bruschini & Amado, 1988).

Tambara (1998) analisou o magistério sob a ótica de gênero, destacando a "feminilização" da prática docente no ensino primário. A Escola Normal desempenhou um papel importante nesse processo, associando a docência ao trabalho doméstico e reforçando a ideia de dependência e fragilidade, aspectos também refletidos nos baixos salários oferecidos aos professores (Barreto, 1980). A profissão era muitas vezes equiparada ao sacerdócio, exigindo abnegação e dedicação, enquanto o conceito de vocação influenciava a escolha de profissões menos valorizadas socialmente pelas mulheres (Schaffrath, 2000).

Nesse mesmo sentido, Demartini e Antunes (1993) lembram que as circunstâncias que determinaram o processo de feminização do magistério foram marcadas por atitudes preconceituosas como diferenças salariais, curriculares e o conceito de "vocação", induzindo as mulheres à escolha de profissões menos valorizadas socialmente frente às profissões

masculinas. Com isso, a desvalorização da profissão foi aumentando, junto com a justificativa de que a mulher deveria ter o “dom” para o magistério e, assim, seu salário (que já era pequeno) poderia ser menor, até porque esse dinheiro não seria para sustentar a família, pois caberia ao homem essa função (Rabello & Martins, 2017).

Segundo Rabello e Martins (2006) o processo de feminização que começou na colonização, com a desvalorização e subjugação feminina, continuou na Independência, frisando a diferenciação da educação por gênero e se perpetuou na República com a inserção das mulheres nas salas de aulas infantis sob o comando dos homens e, assim permaneceu durante o restante do século XX.

O aumento da urbanização, o movimento econômico em torno da produção e comércio do café e os baixos salários levaram à saída dos homens das salas de aula, legitimando a entrada das mulheres no magistério. Este processo consolidou o magistério primário como não apenas numericamente feminino, mas também como a única profissão respeitável e institucionalizada para as mulheres de classe média até o final da década de 30 (Demartini & Antunes, 1993).

Apesar disso, pesquisas indicam que, embora predominante, o magistério feminino ainda enfrentava discriminações, com homens ocupando posições de controle e prestígio (Demartini & Antunes, 1993; Vianna, 2002). A condução da educação não era exercida pelas mulheres, elas apenas lecionavam. A escola continuava relegando a mulher a um plano secundário, perpetuando a submissão existente na sociedade patriarcal (Rabello & Martins, 2006).

Assim, a estruturação da educação, os cargos administrativos e de liderança, eram geridos pelos homens. Nota-se que os homens têm preferido afastar-se das salas de aula infantis, direcionando-se para setores mais lucrativos, como disciplinas específicas (Matemática, História, Geografia, Biologia, etc.) ou assumindo posições de liderança na área educacional (Rabello & Martins, 2017).

A discriminação de gênero persistia entre o próprio professorado, prejudicando a progressão na carreira e a remuneração das professoras em comparação com os professores (Demartini & Antunes, 1993). O magistério, apesar de ser um reduto feminino, não escapava das desigualdades salariais presentes em outras ocupações (Bruschini & Amado, 1988). Apesar das transformações ocorridas na prática educacional, a tendência à feminização do magistério persiste e se intensifica ao longo do tempo, resultando na contínua desvalorização do papel da mulher como educadora a cada ano. Este cenário evidencia a perpetuação de estereótipos de gênero no âmbito educativo e as escolhas diferenciadas feitas por homens e mulheres ao buscar carreiras no contexto educacional (Rabello & Martins, 2006).

A universalidade do ensino fundamental no Brasil, prescrita em lei, resulta de uma maior equidade de gênero na educação básica. O ensino superior brasileiro também expandiu nas últimas décadas e há uma maior presença feminina nas universidades. Mesmo assim, ainda persistem as desigualdades de gênero (Guedes & Passos, 2022).

Vale ressaltar que a questão do gênero é muito debatida no que diz respeito ao papel social da mulher (Fernandes, 2023). Entende-se o gênero como uma construção social na qual papéis são atribuídos a homens e mulheres desde o nascimento, de forma coercitiva. Como Simone de Beauvoir afirmou, "ninguém nasce mulher: torna-se mulher, nenhum destino biológico, psíquico, econômico, define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade" (Beauvoir, 1967, p. 9).

A herança de uma escola que teve sua gênese sob uma perspectiva masculina atravessou os tempos, deixando traços que ainda hoje, no século XXI, pode-se não só perceber, mas observar e analisar (Feitosa, 2017). Além disso, é possível ter em vista que as atribuições femininas, apesar de terem se estendido à esfera pública, não deixaram para trás o trabalho doméstico não remunerado (Prá & Cegatti, 2016).

O lugar "doméstico", determinado para a mulher ao longo da história, reverbera através dos séculos com discursos que produziram e naturalizaram a desigualdade entre homens e mulheres e promovem um apagamento de seu papel como protagonista na formação do mundo. (Bugalho *et al.*, 2020). Há uma tendência à responsabilização das mulheres pelo bom andamento do lar. Tarefas como dever de casa, higiene, roupas, continuam impostas como responsabilidade da mulher. Aos homens, cabe uma "ajuda" nos cuidados com os filhos e em algumas atividades em casa aos finais de semana (Mota Santos *et al.*, 2021).

Devido às demandas da dupla jornada de trabalho, as mulheres muitas vezes experimentam fadiga e sentimentos de culpa. Ao buscar oportunidades profissionais fora do ambiente doméstico, elas enfrentam dificuldades para equilibrar o cuidado dos filhos e as responsabilidades domésticas, resultando em sobrecarga e acumulação de funções. Pesquisas sustentam essas observações, destacando ainda que as mulheres que ingressam na vida acadêmica enfrentam uma tripla jornada de trabalho, conforme apontado por Braga *et al.* (2019). Estudos também apontam que a dupla e/ou tripla jornadas de trabalho são causadoras de adoecimento, principalmente entre as mulheres (Ferreira *et al.*, 2017).

A vida acadêmica introduz na rotina uma tarefa ainda mais difícil, que demanda tempo e dedicação além da habilidade de conciliar esses três segmentos. O desempenho de uma tripla jornada de trabalho é uma tarefa difícil, pois traz à mulher uma mescla de sentimentos em relação às diferentes cobranças impostas pela família, e é, por vezes, motivo de sofrimento

emocional (Santos & Neto, 2021). Falar de tripla jornada é importante não só por ser um tema atual, é importante também devido ao progresso tecnológico, as alterações socioeconômicas, as desigualdades sociais que originaram alterações nas organizações familiares, à entrada da mulher no mercado mais permanente e, com isso, a necessidade de formação a longo prazo (Mota Santos *et al.*, 2021).

Nesse contexto das extensas jornadas de trabalho, há relatos que deixam evidente a preocupação das mulheres com as exigências do trabalho, como a pontualidade. Esse é mais um fator gerador de ansiedade, que pode causar repercussões diretas nas relações interpessoais no ambiente laboral, além de aumentar o risco de acidentes. A multiplicidade de atribuições deflagra sentimentos diversos e complexos, como sobrecarga, incompletude, responsabilidade, dependência, tristeza, angústia, frustração e insatisfação consigo mesma. Com o tempo, esses sentimentos, advindos de decisões ao longo da vida, tendem a causar desequilíbrios e estresse mental, que se manifesta em crises de ansiedade e depressão ou doenças físicas e acabam por repercutir no cuidado de si, na alimentação, na qualidade do sono, nos momentos de lazer e na prática de atividades físicas, num movimento cíclico vicioso, que se retroalimenta pela própria sensação de insatisfação de si mesma (Santos & Neto, 2021). Assim, conciliar vida profissional, maternidade, estudos e tarefas domésticas aumenta a carga de responsabilidade sobre as mulheres e, por consequência, elas podem apresentar adoecimentos emocionais e físicos (Oliveira *et al.*, 2017).

Contudo, após muitos estudos e lutas das mulheres, hoje é possível pensar que ser homem ou ser mulher é uma categoria socialmente construída. Hoje é perceptível o aumento das mulheres no ingresso às universidades (de 53,4% para 63,4%) e no mercado de trabalho (de 18% para 25%). Atualmente ainda enfrentando preconceitos e dificuldades com relação ao gênero, mulheres ocupam cargos importantes em empresas e em todos os ramos profissionais (Salgado, 2019). Neste sentido, nos últimos quarenta anos, houve um avanço no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres. Esse progresso foi acompanhado por uma mudança de paradigma na compreensão da realidade social sob a perspectiva de gênero (Pinheiro, 2020).

### **3.3. Envelhecimento e aposentadoria das mulheres professoras**

O estudo do processo de envelhecimento humano tem ganhado destaque no mundo, com o objetivo de compreender as transformações e influências decorrentes desse processo, especialmente no que diz respeito às modificações e limitações que impõe em todos os aspectos da vida cotidiana (Alves, 2016). Esse trabalho fundamenta-se no conceito de envelhecimento,

conforme apresentado por Silva (2017), que o entende como um processo e, conseqüentemente, a resultante velhice. O envelhecimento é um processo que acompanha o desenvolvimento. Ao longo da vida, desenvolvemo-nos e, simultaneamente, envelhecemos.

Neste sentido, o envelhecimento é caracterizado como um processo de desenvolvimento sucessivo e heterogêneo, na medida em que ocorre de forma específica em cada indivíduo (Lima et al., 2015). Logo, "se o tempo de vida vivido pelas pessoas é diverso, torna-se salutar empreender um estudo do modo como este tempo é culturalmente organizado por grupos/categorias profissionais específicas, em espaços determinados" (Stano, 2001, p. 14).

Para compreender este processo, é importante ressaltar que existem particularidades do envelhecimento relacionadas com as atividades que as pessoas exercem, as quais devem ser levadas em consideração (Duarte, 2021). Segundo Silva (2017, p. 4), "se pretendermos compreender um adulto mais envelhecido, teremos que ter em conta o seu percurso de vida até ao momento em que o observamos, o que remete para uma multiplicidade de variáveis biológicas, psicológicas, sociais e contextuais".

Nesse sentido, o envelhecimento de cada indivíduo é muito pessoal e reveste-se de muitas faces, destacando-se, no caso dos professores, como profissionais em constante contato com diferentes gerações, que trazem novas exigências e demandam uma atualização constante (Sousa, 2022). No processo de envelhecimento dos professores, observam-se mudanças que vão além do âmbito pessoal, evidenciando diferenças significativas nas práticas profissionais desde o início da carreira até o momento atual (Cau-Bareille, 2014; Moreira & Vieira, 2014).

Segundo Day et al. (2006), do ponto de vista da relação pedagógica com os alunos, diversos estudos identificam maiores dificuldades nas interações com os *seniores*, o que impacta o sentimento de eficácia pessoal e maestria na atividade. A mudança geracional é mais acelerada, as crianças estão mais dinâmicas, e os professores são desafiados diariamente nesse processo (Conceição & Souza, 2012).

A profissão de professor(a) é um trabalho exigente, atualmente extremamente multifuncional, demandando disponibilidade física, comunicacional e emocional (Sousa, 2022). O mesmo autor destaca que, na atualidade, os professores desempenham uma gama diversificada de funções, sendo responsáveis por orientar os alunos na busca por conhecimento autônomo. Uma pesquisa realizada em 2008 e 2009 por Cau-Bareille (2014) revela que, apesar das experiências acumuladas ao longo da carreira, alguns professores afirmam que "seus recursos pessoais para lidar com as exigências diminuem no fim da carreira" (Cau-Bareille, 2014, p. 65).

Esse cenário implica em um desafio mais cativante, porém mais difícil, uma vez que os

professores precisam não só demonstrar possíveis caminhos, mas também guiar o conhecimento e atuar como referência em direções diversas. Esse papel é extremamente exigente, demandando constante adaptabilidade, visto que a sociedade contemporânea está em constante evolução, a uma velocidade nunca antes experimentada pela humanidade (Souza, 2022).

Os dados de 2023 do INEP, como anteriormente apresentados neste trabalho, destacam um contingente expressivo de 2,3 milhões de docentes na educação básica brasileira, onde a maioria é composta por mulheres, com as faixas etárias mais representativas situadas entre 40 a 49 anos e 30 a 39 anos. Torna-se importante ressaltar o envelhecimento específico das mulheres que atuam como professoras. As dificuldades relacionadas ao processo de envelhecimento feminino nem sempre recebem a devida atenção, uma vez que muitos estudos sobre envelhecimento tendem a generalizar as experiências de homens e mulheres (Cepellos, 2021).

Nesse contexto, mulheres em estágios avançados de suas carreiras parecem enfrentar uma fadiga mais acentuada do que os homens, possivelmente influenciada pela menopausa e pelo acúmulo de responsabilidades profissionais e familiares ao longo de suas trajetórias (Cau-Bareille, 2014).

Apesar da evolução dos modelos sociais, as mulheres continuam a desempenhar um papel mais significativo na esfera doméstica em comparação com os homens. Estudos recentes indicam que atividades cotidianas, como cuidar dos filhos e dos idosos, ainda são predominantemente realizadas por mulheres, mesmo quando estas têm uma carreira profissional ativa, conforme observado em pesquisas de Cacouault-Bitaud (2003), Ponthieux e Schreiber (2006), e Jarty (2009).

A participação das mulheres na esfera familiar difere de forma significativa, tornando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional mais importante para elas do que para os homens (Cau-Bareille, 2014). Sufocadas pelas demandas familiares, pelas quais são as principais, senão as únicas responsáveis, e submetidas a exaustivas jornadas de trabalho com remuneração insuficiente para contratar ajudantes para o trabalho doméstico, essas mulheres debatem-se para atender às demandas profissionais, melhorar a qualidade do trabalho e elevar o nível de sua formação, fazendo um esforço sobre-humano para ensinar nessas condições (Zibetti & Pereira, 2010).

Além disso, o fato das mulheres professoras realizarem atividades escolares no espaço privado faz com que tenham menos tempo para realizar o trabalho doméstico e de cuidado, aumentando a intensidade dessas tarefas, tornando o trabalho mais penoso essa dupla

dedicação. Essa disponibilidade permanente na esfera doméstica e profissional resulta em grande sobrecarga e intensidade do trabalho docente, gerando desgaste e contribuindo para situações de estresse, adoecimento físico e psíquico (Viegas & Breunig, 2023).

As professoras fazem uso intensivo do corpo a todo momento, e à medida que envelhecem, vivenciam alterações físicas e psíquicas decorrentes do desgaste de sua força de trabalho (Ferreira et al., 2012). Além disso, os ruídos ocupacionais são frequentes no espaço escolar, gerando cansaço e desgaste mental, tornando as docentes mais intolerantes a determinados sons (Cau-Bareille, 2014). Surgem problemas de saúde nos quais estresse, desgaste emocional, cansaço mental e ansiedade estão presentes, resultando com frequência em adoecimento (Duarte & Mendes, 2015; Gomes, 2016). Assim, a luta pela preservação da saúde inicia muito cedo, dada a penosidade do trabalho docente associada ao esforço despendido no trabalho doméstico (Viegas & Breunig, 2023).

Segundo Araújo et al. (2006), em um estudo para avaliação de diferenciais de gênero quanto a condições de trabalho e saúde no trabalho docente, as disparidades na saúde mental foram notáveis, com mulheres apresentando predominância mais altas de esquecimento, cansaço mental, insônia e nervosismo em comparação com homens. Especificamente, as mulheres exibiram taxas mais elevadas de dor nas pernas/formigamento, dor nas costas, dor nos braços e dor na coluna em comparação com os homens. Além disso, as professoras mostraram uma prevalência muito maior de dor no peito, palpitação e inchaço nas pernas em comparação com os homens, com diferenças estatisticamente significativas.

Viegas e Breunig (2023, p. 13), em um estudo realizado com professoras da educação básica, descrevem que em suas visitas às escolas, "chamou-nos a atenção o aspecto envelhecido de muitas professoras, o que revela traços característicos de uma intensa e precária jornada de trabalho ao longo de muitos anos". Gomes (2016) também discorre acerca das manifestações do transcorrer do tempo no organismo do indivíduo, evidenciando-se nos contornos faciais, nos tecidos, enfraquecendo a musculatura e diminuindo a vitalidade. Esta fase pode caracterizar-se por reinvestimento na profissão, entusiasmo e desejo de aprender coisas novas, mas também por cansaço e impaciência na espera pela aposentação<sup>3</sup> (Dotta & Lopes, 2021).

Todo esse cenário torna o tema da previdência um assunto de extrema importância para aqueles que se dedicam ao ensino no país (Heringer, 2020). É importante destacar que o envelhecimento da população tem implicações significativas, despertando iniciativas, como a

---

<sup>3</sup> Significado aposentação

Os autores Dotta e Lopes (2021) utilizam o termo aposentação que significa ato ou efeito de aposentar (Michaelis, 2024).



preocupação com a aposentadoria, que muitas vezes coincide com desafios associados ao processo de envelhecimento (Carneiro et al., 2021; Sampaio et al., 2019).

Aposentadoria e envelhecimento são dois processos que costumam estar relacionados, pois os sujeitos se aposentam ao envelhecer. É possível que, para muitos, aposentar-se significa ter envelhecido (Pereira et al., 2016). A aposentadoria é um período de transição e mudanças fortemente associada à perda do trabalho. Ela pode representar um reconhecimento pelos anos dedicados ao trabalho e um momento de liberdade para realização de atividades que o trabalho privou (Figueira et al., 2017).

Nesse contexto, a nova previdência visa prolongar a permanência dos trabalhadores nas organizações, implicando que estes irão envelhecer no ambiente laboral, justamente durante uma fase da vida em que se tornam mais suscetíveis a eventos não normativos que influenciam o bem-estar e a qualidade de vida, além de ocasionar redução no desempenho funcional e na capacidade do organismo de responder a estressores ambientais (Fagnani, 2019).

De acordo com Dotta e Lopes (2021), as políticas que adiaram as possibilidades de aposentadoria integral resultaram em um aumento significativo na idade dos professores em atividade (cerca de 10 anos). Isso demanda uma atenção especial à pesquisa que aborda termos relacionados à saúde e ao envelhecimento, visto que tais mudanças têm impactos significativos na vida desses profissionais.

No que se refere a aposentadoria voltada ao magistério, antes das reformas previdenciárias, buscava a proteção da classe a uma atividade vista como penosa e tinha seu tempo de contribuição diminuído em 5 anos em relação a aposentadoria por contribuição, além, de não ser exigido idade mínima para a obtenção do benefício (Tabellione, 2021). Segundo Heringer (2020) tal diferenciação, nem sempre significou uma condição melhor em relação às demais profissões. E também não significa que tenha considerado e compensado as dificuldades inerentes ao magistério.

A última reforma da previdência afetou as professoras da educação infantil, do ensino fundamental e médio. Anteriormente, elas podiam se aposentar com 25 anos de contribuição, sem idade mínima, desde que comprovassem tempo exclusivo de docência. Agora, a reforma estabelece uma idade mínima de 57 anos para mulheres e 60 anos para homens, mantendo os 25 anos de contribuição para as professoras. Isso significa que uma professora nessas categorias precisa ter 57 anos e 25 anos de contribuição para se aposentar, caso não tenha cumprido os requisitos antes de 12 de novembro de 2019 (Bugalho, 2020).

Assim, a Reforma da Previdência, representada pela *EC 103/19* e pelo *Decreto nº 10.410/20*, negligenciou os direitos sociais estabelecidos na CF/88, ignorando a vulnerabilidade

das mulheres e as disparidades de gênero (Bugalho, 2020). Segundo a Presidência da República, a justificativa para a proposta de igualdade de gênero em âmbito previdenciário teria por base o fato de que a expectativa de vida ao nascer das mulheres, atualmente, é cerca de sete anos superior à dos homens (Tavares, 2020).

Entretanto, as mulheres enfrentam maiores taxas de desemprego, têm menos tempo de emprego formal, e muitas vezes perdem seus empregos após a licença maternidade. Isso dificulta o cumprimento do tempo mínimo de contribuição para a aposentadoria, especialmente considerando o trabalho doméstico, que as mulheres realizam em maior proporção em relação aos homens (Bugalho, 2020).

Bugalho (2020) também afirma que essa equiparação desconsiderou os direitos sociais historicamente conquistados pelas mulheres. Em vez de ajustar a idade por tempo de contribuição das mulheres para refletir suas responsabilidades nas atividades remuneradas juntamente com as domésticas, as novas regras de concessão de benefícios previdenciários igualou as mulheres aos desiguais, desfavorecendo as quantitativamente.

## 4. PERCURSO METODOLÓGICO

Esta seção detalha os procedimentos metodológicos adotados na condução deste estudo. São destacados a abordagem, o tipo e o método de pesquisa. Em seguida, apresenta-se a descrição da unidade de análise e dos participantes da pesquisa. Por fim, são delineadas as técnicas escolhidas para a coleta e análise dos dados.

### 4.1. Tipo abordagem e método de pesquisa

A pesquisa é um procedimento racional e sistemático com o propósito de proporcionar respostas aos problemas apresentados. Seu desenvolvimento exige o uso cuidadoso de métodos, processos e técnicas (Diehl, 2004). Gil (2008) reforça essa ideia, afirmando que o objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas por meio de procedimentos científicos. Pesquisar, portanto, é o ato de buscar ou procurar respostas para determinadas questões (Gerhardt & Silveira, 2009).

Nesta pesquisa foi adotada a abordagem qualitativa, exploratória e como método o estudo de caso. A pesquisa qualitativa é um meio para compreender o significado que os indivíduos ou grupos atribuem a um problema social ou humano (Creswell, 2010). Conforme Minayo (2013), as abordagens qualitativas estão fortemente conectadas com os desejos, necessidades, objetivos e promessas de uma sociedade democrática, demandando um compromisso cidadão por parte dos pesquisadores. Nesta perspectiva, a pesquisa qualitativa permite ao pesquisador exercitar um pouco a subjetividade (González, 2020). A subjetividade do pesquisador possibilita uma compreensão mais profunda do contexto em que a pesquisa ocorre.

Assim, os pesquisadores reconhecem que não há neutralidade, e que estão, no processo da pesquisa, sendo influenciados e influenciando o que está sendo investigado (Patias & Hohendorff, 2019). Quanto mais o pesquisador tem consciência de suas preferências pessoais, mais capaz é de evitar o viés, ao contrário daquele que acredita estar orientado apenas por considerações científicas (Goldenberg, 2004). No entanto, o pesquisador que conduz pesquisa qualitativa deve preservar também o ideal da ciência, que é um conhecimento objetivo (Gerhardt & Silveira, 2009).

De acordo com Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa qualitativa busca compreender e explicar os fenômenos sociais por meio da objetivação dos aspectos, da hierarquização das ações de descrição e da correção das relações entre o global e o local. Além disso, respeita a

interatividade entre os objetivos dos pesquisadores, suas orientações teóricas e seus dados empíricos, enquanto busca resultados fiéis à realidade, refutando a ideia de um modelo único de pesquisa.

Na perspectiva descritiva, buscou-se analisar como as mulheres professoras da educação básica da Regional de Ponte Nova percebem o processo de envelhecimento e se preparam para a aposentadoria. Nesta etapa, objetivou-se identificar também se as professoras utilizam-se de estratégias em final de vida laboral para alcançarem a aposentadoria.

As pesquisas descritivas compreendem os estudos que pretendem caracterizar, descrever ou traçar informações sobre um determinado assunto (Silva et.al, 2012). Conforme Gil (2010), as pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno.

No que diz respeito aos métodos de pesquisa, este estudo adotou os métodos de estudo de caso e análise documental. Conforme descrito por Yin (2015), estudo de caso consiste na análise prática de um fenômeno atual em um contexto real, especialmente útil para investigar questões de "porquês" e "comos" quando o pesquisador tem pouca influência sobre os eventos.

A pesquisa documental por sua vez, segundo Silva et al.( 2012) utiliza materiais que ainda não receberam um tratamento analítico ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa. Em uma pesquisa científica que utiliza documentos diversos como fonte de dados, três aspectos merecem atenção especial por parte do investigador: a escolha dos documentos, o acesso a eles e a sua análise (Junior, 2021).

Desta forma, na presente pesquisa foi realizada uma revisão dos seguintes documentos legais e normativos: *Constituição Federal de 1988* em especial os artigos 5 a 204 que tratam da seguridade social e previdência; *Lei 8.212/91*; *Lei 8213/91*; *Lei 9.717/1998*; *Lei 9.032/1995*; *Lei 9.717/98*; *EC nº 20/1998*; *Lei nº 9.876/99*; *Lei Complementar nº109/2001*; *EC nº 41/2003*; *Lei 10.887/2004*; *EC nº 47/2005*; *Lei 11.738/2008*; *EC nº 70/2012*; *EC nº88/2015*; *EC nº 103/2019*; *Decreto nº 10.410/2020*; *Lei Complementar Estadual nº 64/ 2002*; *Decreto Estadual nº 42.758/2002*; *EC Estadual nº104/2020*; *Lei Complementar 156/2020*.

Os documentos analisados foram escolhidos a partir da *CF 88* pois ela representou um marco para a proteção social dos brasileiros, constitucionalizando uma série de direitos e garantias, no contexto da redemocratização do país (Costa & Miranda, 2023). Realizou-se análise das normas constitucionais e demais leis que instituíram mudanças nas regras de aposentadoria para trabalhadores do setor público e privado.

O foco do estudo documental foi compreender detalhes pertinentes ao processo de aposentadoria, os requisitos legais e as dificuldades das professoras para usufruir do benefício

previdenciário pós-reforma previdenciária.

Por fim, ainda com vistas a atender aos objetivos da pesquisa foram realizadas entrevistas com as professoras da Educação Básica, pertencentes à Regional de Ponte Nova.

#### 4.2. Unidade de análise e sujeitos de pesquisa

Em pesquisas de orientação qualitativa, costuma-se abordar os sujeitos (ou participantes) e as unidades de análise, os quais, em geral, não são selecionados por meio de amostragem estatística, mas sim por sua proximidade ou envolvimento com o fenômeno objeto de estudo (Silva et al., 2012). A definição da unidade de análise demanda a decisão sobre o que se pretende investigar, podendo abranger desde uma organização, um grupo, diferentes grupos em uma comunidade, até determinados indivíduos (Teixeira, 2003). Conforme Moraes (1999, p. 13), "as unidades podem ser tanto palavras, frases, temas, quanto os próprios documentos em sua totalidade".

Dessa forma, a unidade de análise desta pesquisa consistiu em analisar como as professoras que atuam em escolas públicas estaduais de Educação Básica da Regional de Ponte Nova percebem o processo de envelhecimento e se preparam para a aposentadoria. Além disso, comporão a unidade de análise os documentos legais a partir da CF 88 e demais referentes à reforma previdenciária, que regulam os direitos previdenciários das professoras, englobando as esferas federal e estadual.

Os sujeitos de pesquisa foram as professoras da Educação Básica das escolas estaduais pertencentes a Regional de Ponte Nova. Suas expectativas e estratégias em relação à aposentadoria bem como as suas experiências de envelhecimento foram coletadas por meio de entrevistas semiestruturadas e, posteriormente, analisadas.

A partir do contato com a Assessoria de Informação Gerenciais da SEE/MG foi feito um levantamento de dados quantitativos preliminares relativos a idade e sexo dos professores de Educação Básica em exercício na Regional de Ponte Nova, obtendo os seguintes resultados, conforme Tabela 9 abaixo:

**Tabela 9.** *Relação de idade e gênero de professores da educação básica em exercício na regional de Ponte Nova.*

<b>Idade</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total</b>
30 a 40 anos	822	316	1.138
41 a 60 anos	1.428	275	1.503
61 a 72 anos	191	31	222

Total	2.441	622	3.063
-------	-------	-----	-------

Fonte: Próprio Autor

Verificou-se que das 2.441 professoras, 1.428 estão entre 41 a 60 anos, correspondendo a 59% dos professoras e 191 estão no intervalo de 61 anos ou mais, correspondendo a 8% dos professores. Em outras palavras, podemos dizer que 67% das professoras têm mais de 41 anos.

Para selecionar os sujeitos de pesquisa, a pesquisadora fez um contato inicial por email com a Regional de Ponte Nova, em que foi necessário identificar quais professoras tinham pelo menos 20 anos na rede estadual de educação, além de estar em efetivo exercício da profissão ou em contrato temporário e ter perspectiva de se aposentarem no cargo de professor em um prazo mínimo de 5 anos.

Entretanto, em virtude da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, *Lei nº 13.709* de 14 de agosto de 2018, a pesquisadora encontrou dificuldade de fazer o levantamento dos sujeitos de pesquisa junto a SRE/Ponte Nova. Neste contexto, a pesquisadora fez então contato com as escolas por email e posteriormente, seguido de encontros presenciais com diretores e professoras. O objetivo era explicar a natureza da pesquisa, identificar os sujeitos de pesquisa e obter o consentimento para a participação no estudo.

Cabe salientar que parte das participantes foi escolhida após levantamento de dado relativos a idade, tempo de serviço e sexo junto à direção de quatro unidades escolares que responderam ao email da pesquisadora. As demais participantes da pesquisa foram selecionadas a partir do contato pessoal com as primeiras entrevistadas. À medida que as entrevistas eram realizadas, as participantes foram indicando outras colegas com mesmo perfil, utilizou-se a técnica conhecida como “bola-de-neve” para finalizar os sujeitos da pesquisa.

Nessa técnica, os participantes da pesquisa indicam novos possíveis respondentes com o mesmo perfil pesquisado (Baldin & Munhoz, 2011). As participantes foram indicando outras até que a partir da técnica bola-de-neve, foi possível chegar aos sujeitos de pesquisa com maior rapidez e acessibilidade.

A pesquisadora fez contato pessoalmente com a direção da escola sob a qual a professora indicada trabalhava e, assim, ela verificou o interesse e a disponibilidade das professoras em participar da pesquisa. Foi acordado os locais e horários em que as entrevistas iriam acontecer. As entrevistas foram agendadas sem comprometer as atividades e a rotina das escolas. Apenas uma professora indicada pela direção não teve interesse em participar da pesquisa.

### 4.3. Técnicas de coleta de dados

Os dados da pesquisa foram coletados por meio das técnicas de entrevistas semiestruturadas seguindo um roteiro. O roteiro foi elaborado com base nos objetivos geral e específicos e também no referencial teórico deste trabalho, com a finalidade de responder à pergunta de pesquisa: como as mulheres, professoras da educação básica da Regional de Ponte Nova, percebem o processo de envelhecimento e se preparam para a aposentadoria?

As entrevistas foram gravadas com consentimento de cada entrevistada e posteriormente transcritas pela pesquisadora. O consentimento de cada professora foi formalizado por meio do termo de consentimento livre e esclarecido. Este documento descreve todo o procedimento da pesquisa, incluindo a concordância de cada professora em participar do estudo, bem como a garantia dada pela entrevistadora de que os dados pessoais das professoras não seriam divulgados. Assim, o termo foi assinado tanto pelas entrevistadas, quanto pela entrevistadora (**Modelo de Termo segue no ANEXO A ao final do trabalho**).

As entrevistas seguiram uma lista de tópicos a serem investigados. Foram utilizadas perguntas abertas, abordando a percepção das professoras sobre o processo de envelhecimento, suas expectativas e estratégias sobre a aposentadoria em decorrência das mudanças nas legislações previdenciárias e como estão se preparando para a aposentadoria.

Foi realizado inicialmente um pré-teste, cujo objetivo principal foi a validação aparente do instrumento de pesquisa, ou seja, testar o quanto as perguntas dos roteiros de entrevistas estavam claras e adequadas do ponto de vista dos respondentes da pesquisa. Foram realizadas 03 entrevistas com professoras da educação básica que iriam se aposentar no cargo em um prazo mínimo de 5 anos, sendo duas professoras contratadas e uma efetiva. Essas entrevistas foram descartadas. A etapa do pré-teste aconteceu na primeira quinzena do mês de julho de 2024.

A partir do pré-teste foram feitos alguns aprimoramentos no instrumento de pesquisa para o melhor entendimento das questões. Foi acrescentado na parte do roteiro Perfil das Entrevistadas, mais uma alternativa no item 5 relativo ao estado civil das respondentes. Foi observada também a necessidade de utilização de roteiros diferenciados para as professoras em virtude dos dois tipos de regime da previdência que cobrem as professoras e que compete a cada uma contribuir: a professora com contrato temporário, contribuindo para o INSS e a professora com cargo efetivo por concurso público contribuindo para o RPPS.

A necessidade de construir roteiros diferenciados foi em virtude da pergunta 2 do objetivo 2 relativa à fórmula de cálculo da aposentadoria. A pesquisadora trazia um exemplo na pergunta acima citada para facilitar à entrevistada respondê-la, comparando como era antes

da reforma e como ficou depois da reforma, o cálculo das remunerações. Tais exemplos tinham que ser diferentes, contemplando os dois regimes que coexistem na rede estadual e suas diferenças nas regras de cálculo: no RGPS o percentual é de 100% sobre todas as contribuições (professoras contratadas) e no RPPS é 80% sobre as melhores contribuições (professoras efetivas). Diante disso, a pesquisadora pode realizar a entrevista tanto com professoras efetivas, (RPPS) quanto professoras de contrato temporário (RGPS)

Todas as entrevistas foram conduzidas de forma presencial, em locais, dias e horários previamente acordados entre a pesquisadora e as participantes, conforme critérios estabelecidos (**Roteiros da Entrevista Presencial seguem no ANEXO B e C ao final do trabalho**). Duas entrevistadas, E5 e E12 optaram por realizar a entrevista em suas casas e as demais foram nas instituições escolares. Em duas instituições escolares, a pesquisadora encontrou dificuldade de espaço reservado para realizar as entrevistas, optando por reorganizar o local disponibilizado para que as entrevistas pudessem acontecer.

**Tabela 10.** *Principais informações entrevistas.*

<b>Entrevistadas</b>	<b>Tempo de Entrevista (min)</b>	<b>Páginas Transcritas</b>
E1	60	4
E2	55	4
E3	77	6
E4	55	3
E5	56	4
E6	51	3
E7	63	6
E8	61	4
E9	62	6
E10	57	4
E11	58	4
E12	75	5
<b>Total</b>	<b>726</b>	<b>53</b>

Fonte: Próprio Autor.

Conforme a Tabela 10 (acima), as entrevistas tiveram duração média de 60 minutos, perfazendo um total de 726 minutos de entrevistas. As respostas relativas ao perfil da entrevistada foram manuscritas durante a entrevista. Todas as demais questões foram gravadas em áudio. Subsequentemente, os áudios foram transcritos pela pesquisadora em um quadro



visando a organização dos dados brutos, totalizando 53 páginas. Ao total foram entrevistadas 12 professoras, de 2 municípios pertencentes à SRE/Ponte Nova.

Segundo Rego e Meyer (2019) alguns autores alegam que 12 é um número de entrevistas que habitualmente permite obter saturação. Rego e Meyer (2019) apresentam regras orientadoras para a determinação da dimensão dos participantes, descrevendo que o número de 12 entrevistas corresponde a um grupo de informantes relativamente homogêneo e, que provavelmente, alcance-se a saturação com eles.

Outro fator que foi considerado, foi a metodologia utilizada neste estudo, estudo de caso, que permitiu uma análise detalhada e contextualizada de uma situação específica enfrentada pelo grupo pesquisado. A técnica de amostragem empregada “bola de neve” também foi muito importante, pois, além de facilitar o acesso às entrevistadas, em decorrência de referência de outra professora, elas apresentaram maior disponibilidade em participar, permitindo uma interação, um diálogo entre o entrevistador e a entrevistada, proporcionando, assim, riqueza de informações. Além disso, a saturação teórica foi alcançada com o número de 12 entrevistas, uma vez que as entrevistas garantiram, conforme demonstrado em alguns trechos descritos no trabalho, que os dados coletados proporcionaram à pesquisadora uma compreensão aprofundada das questões abordadas.

#### **4.4. Estratégia de análise dos dados**

Para analisar os dados coletados na pesquisa, foi utilizado a análise de conteúdo categorial. Para tanto, conforme já mencionado, as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas (Bardin, 2006).

A condução da análise de dados dentro de um estudo de pesquisa é um processo essencial para extrair significado dos dados coletados, seja por meio de texto, imagem ou outras formas de comunicação. Assim, a análise de conteúdo, adotada para tratar os dados nesta etapa, é uma técnica amplamente utilizada para avaliar e identificar o que está sendo comunicado sobre um tema específico (Bardin, 2006). Esta técnica é aplicável tanto para fins exploratórios, quanto de verificação, enriquecendo a exploração inicial e aumentando a probabilidade de descobertas relevantes.

Bardin (2006) destaca que qualquer iniciativa que trabalhe com mensagens, explicitando ou sistematizando seu conteúdo e expressão, utilizando índices quantificáveis ou não, está intrinsecamente relacionada à análise de conteúdo. Isso envolve a consideração não apenas do conteúdo das mensagens, mas também de sua forma e distribuição.

A técnica de análise de conteúdo opera por meio de procedimentos sistemáticos de

classificação, incluindo a criação de codificações e categorias. Em termos gerais, a Análise de Conteúdo pode ser definida como um conjunto de instrumentos metodológicos que têm como fator comum uma interpretação controlada, baseada na inferência. A análise de conteúdo é estruturada em três fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, inferências e interpretações. Essas fases proporcionam uma estrutura sólida para a análise e compreensão dos dados coletados (Bardin, 2006).

As etapas do desenvolvimento da análise de conteúdo empregadas neste estudo e suas principais atividades serão apresentadas e detalhadas a seguir:

- a. Pré-análise:** preparação para a análise propriamente dita, organização do material a ser utilizado por meio de quatro etapas, como a leitura flutuante, em que se começa a conhecer o texto; demarcação do que será analisado; formulação das hipóteses e dos objetivos; determinação de indicadores;
- b. Exploração do material:** definição de categorias e identificação das unidades de registro visando possibilitar a grandeza das interpretações e inferências. Dados agregados em unidades, objetivando descrição das características pertinentes ao conteúdo do texto;
- c. Tratamento dos resultados:** momento da intuição, da análise reflexiva e crítica.

Na etapa de pré-análise, os áudios transcritos foram organizados em um quadro para facilitar a leitura dos dados e estruturar uma primeira leitura. O quadro foi elaborado na ordem do roteiro: cada pergunta separadamente com seu respectivo objetivo e, logo abaixo, a resposta de cada entrevistada, totalizando 19 quadros. Foi feita a leitura flutuante, sendo realizadas marcações e anotações no texto para temas que foram surgindo.

Após preparar todo o material conforme orientação da etapa de pré-análise, seguiu-se para a segunda etapa proposta por Bardin (2006): a Exploração do Material. Esta etapa é a fase de análise propriamente dita. A partir de várias releituras do material para cada resposta, fez-se a concatenação dos códigos e registro da frequência com que apareciam. Assim, a partir dos códigos foi feita a categorização das respostas das entrevistas. As categorias identificadas foram agrupadas conforme sua similaridade para cada objetivo. Para cada categoria foram computados os subtemas de respostas e sua frequência entre as entrevistadas. Cinco categorias de análise foram estabelecidas neste estudo. Para o objetivo um “Estratégias para Aposentadoria”, as duas categorias encontradas foram Percepção da Reforma Previdenciária e Estratégias de Enfrentamento à Aposentadoria; para o objetivo dois “Desafios do Envelhecimento”, as categorias Experiências do Envelhecer e Desafios Enfrentados; por último, o objetivo três “Expectativas Pós-Carreira”, a categoria Pensando a vida após o

magistério.

Dando continuidade à etapa de tratamento dos resultados proposta por Bardin (2006), após a categorização passou-se à interpretação e análise dos dados. A partir das amostras obtidas na etapa exploratória, analisadas e categorizadas, foi possível a proposição de inferências e interpretações sob a ótica dos objetivos propostos, além de novas descobertas (BARDIN, 2006). Para a apresentação dos resultados, foi adotada nesta pesquisa uma abordagem de descrição detalhada, com a finalidade de torná-los mais realistas e ricos, conforme sugerido por Creswell (2010). Dessa forma, os resultados da pesquisa foram descritos e apresentados com a utilização de trechos exemplificativos das principais falas, que melhor demonstraram as descobertas discutidas.

#### **4.4.1. Perfil das professoras entrevistadas**

A partir dos dados coletados nas entrevistas, na parte do roteiro “Perfil das entrevistadas”, permitiu-se traçar o perfil predominante das participantes da pesquisa. Para tanto, foi feita uma análise descritiva dos dados obtidos nas questões relacionadas à tipo de cargo, idade, anos de docência, estado civil, filhos, nível de escolaridade, cargo, experiência em docência na escola atual e se exerce outro trabalho. Foram entrevistadas 12 professoras que trabalham na educação básica em escolas estaduais de dois municípios pertencentes a Regional de Ponte Nova.

**Tabela 11.** *Dados sobre o perfil das entrevistadas.*

<b>Dados Pessoais</b>					
<b>Sujeitos</b>	<b>Idade</b>	<b>Estado civil</b>	<b>Tem filhos?</b>	<b>Nº de filhos?</b>	<b>Escolaridade</b>
E1	61	Casada	Sim	3	Licenciatura Plena
E2	51	Casada	Sim	2	Pós-Graduação
E3	53	Divorciada	Não	0	Pós-Graduação
E4	50	Casada	Sim	1	Superior
E5	62	Casada	Sim	1	Pós-Graduação
E6	60	Casada	Sim	1	Superior
E7	64	Divorciada	Sim	3	Pós-Graduação
E8	64	Casada	Sim	2	Pós-Graduação
E9	62	Casada	Não	0	Pós-Graduação
E10	58	Divorciada	Não	0	Pós-Graduação

E11	59	Casada	Sim	1	Superior
E12	53	Casada	Sim	3	Pós-Graduação

### Dados Profissionais

Sujeitos	Experiência			Cargo		
	de (anos) Docência	Vínculo de Cargo	Mais de um cargo?	Docência na escola atual	em escola? outra	Exerce Outro Trabalho
E1	29	Efetiva	Sim	Sim	Não	Não
E2	30	Efetiva	Sim	3	Sim	Dona de casa
E3	31	Efetiva	Sim	20	Não	Advocacia voluntária
E4	25	Efetiva	Não	12	Não	Não
E5	25	Contratada	Não	2	Não	Não
E6	26	Contratada	Não	7	Não	Não
E7	44	Efetiva	Sim	44	Não	Não
E8	44	Efetiva	Não	6	Não	Dona de casa
E9	42	Efetiva	Sim	15	Não	Trabalho doméstico
E10	39	Efetiva	Sim	14	Não	Não
E11	23	Efetiva	Não	17	Não	Não
E12	24	Efetiva	Sim	8	Não	Não

Fonte: Próprio Autor.

Inicialmente, destaca-se que a parte do roteiro de entrevistas “Perfil das entrevistadas” que foi respondido de forma presencial pelas entrevistadas, os dados desse perfil são apresentados na Tabela 11. Em relação ao tipo de vínculo das 12 entrevistadas, 10 ocupam cargo efetivo contribuindo para o RPPS e 2 ocupam cargo com contrato temporário e contribuem com o RGPS. Observa-se ainda que há uma estabilidade na carreira para a maioria da amostra.

Em relação a idade das entrevistadas a idade mínima obtida foi de 50 anos e a máxima de 64 anos sendo que mais da metade delas tem até 60 anos. Tais resultados convergem com os dados informados pela Assessoria de Informação Gerenciais da SEE/MG em 2023 relativos à

Regional de Ponte Nova, (Tabela 9), os quais mostram que a maioria das professoras da SRE/Ponte Nova possuem idade até 60 anos.

Destacamos que a professora de menor idade tem 50 anos e tal idade, conforme adota em seu estudo Fontoura e Piccinini (2012), caracteriza como profissional mais velho aqueles com 50 anos ou mais em virtude de, nesta idade, os sinais de envelhecimento ficarem mais perceptíveis. O dado obtido é relevante para esta pesquisa que tem como objetivo analisar a percepção das mulheres professoras quanto ao processo de envelhecimento. Observa-se também na tabela que 6 das professoras entrevistadas são idosas, ou seja elas tem 60 anos ou mais.

Em relação aos anos de docência, apenas 2 das respondentes possuem menos de 25 anos de serviço na função. A grande maioria da amostra tem entre 25 a 44 anos de exercício no magistério, o que demonstra uma predominância do grupo entrevistado ter mais tempo de serviço em relação a idade mínima exigida para aposentar-se como professora em ambos os regimes de previdência, ser também um grupo com bastante experiência no magistério e com uma longa trajetória na educação.

Relativo ao estado civil, 9 respondentes são casadas e 3 divorciadas. Quanto à pergunta tem filhos, 9 tem filhos. Em relação ao número de filhos, 3 professoras têm 3 filhos, 2 tem 2 filhos e 4 tem 1 filho. Outra pergunta foi sobre o nível de escolaridade, correspondente a pós-graduação predominou entre as entrevistadas, representando 8 do total da amostra, 3 com Ensino Superior e 1 com Licenciatura Plena. Destaca-se que os dados obtidos relativos ao nível de escolaridade, apresenta um grupo de professoras com nível de formação ao final de carreira muito bom.

É importante destacar o resultado relativo à pergunta “Mais de um cargo”. Das entrevistadas, 7 têm dois cargos, sendo que as E7, E9 e E10 já se aposentaram: duas como professoras da educação básica e uma como auxiliar de secretaria. Assim, podemos inferir que a maioria das entrevistadas possuem a experiência de trabalharem em dois cargos na educação.

No que se refere a anos que trabalha na atual escola, a maior parte das professoras tem mais de 10 anos na escola e as demais têm entre 2 e 8 anos. É importante destacar aqui que há uma coincidência entre menor tempo de serviço na escola com as professoras que contribuem para o RGPS, ou seja, as professoras de contrato temporário. Isso ocorre porque elas, por não serem efetivas, vão para as escolas que apresentam vagas para contrato.

Outro dado relevante é em relação a pergunta “Trabalha em outra escola?”, 11 concentram seus cargos na mesma escola. Somente uma professora trabalha em duas escolas. A permanência na escola por mais de 10 anos da maioria das professoras entrevistadas e o fato

de concentrar os dois cargos na mesma escola indica que a grande maioria das entrevistadas têm uma relação duradoura, vínculo forte com as escolas em que trabalham. Na pergunta, exerce outro trabalho, 9 afirmaram não exercer outro trabalho, 2 reconheceram o serviço de casa como outro trabalho e 1 exerce trabalho voluntário.

A seguir, descreve-se a codificação das entrevistas, que resultou na geração das cinco categorias finais de análise, as quais foram identificadas durante o desenvolvimento desta pesquisa.

## 5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados, os resultados do Estudo de caso, relacionando os dados à teoria e aos conceitos que orientaram o estudo, visando responder ao problema/objetivo que orientaram a pesquisa.

Primeiramente, quanto ao objetivo “Analisar as mudanças na Legislação Previdenciária” sobre a aposentadoria dos professores a partir da Constituição Federal até a última reforma ocorrida em âmbito federal e no Estado de Minas Gerais, insta salientar que apesar de a legislação ter sido bastante debatida na contextualização e durante todo o trabalho, optou-se por elucidar alguns pontos importantes nesse momento de análise dos dados. Com isso, o primeiro tópico da análise trará uma discussão mais detalhada do tema. Na sequência, serão apresentadas e analisadas as falas das entrevistadas.

### 5.1. As mudanças na Legislação Previdenciária sobre a aposentadoria das professoras

O que foi feito neste tópico é uma análise do tratamento previdenciário dado aos professores da educação básica, em especial as mulheres professoras, nas principais leis e emendas nos âmbitos federal e estadual desde a *CF/88* até a *Emenda Constitucional Federal 103/2019* e *Emenda Constitucional Estadual/MG 104/2020*.

Para melhor entender as mudanças na legislação previdenciária relativas à aposentadoria das professoras, elaborou-se um quadro resumo das principais leis e emendas com suas respectivas datas de publicação em ordem cronológica e principais pontos de cada legislação. O quadro resumo apresentado na Tabela 12 busca facilitar a comparação das mudanças legislativas ao longo do tempo, ajudar o leitor a visualizar a evolução das leis e emendas e mostrar quais foram as principais alterações.

**Tabela 12.** *Quadro resumo dos documentos analisados.*

Lei	Data de Publicação	Âmbito	Principais pontos sobre previdência de mulheres professoras
Constituição			Art. 201: Idade reduzida em 5 anos para
Federal de 1988	05/10/1988	Federal	aposentadoria de professoras.
Lei nº 8.212	24/07/1991	Federal	Aborda sobre a organização da Seguridade Social e o Plano de Custeio.

Lei nº 8.213	24/07/1991	Federal	Art. 56: Aposentadoria integral para professoras após 25 anos de efetivo exercício. Art. 57 e 58: trata da aposentadoria especial e exclui professora.
Lei 9.032	28/04/1995	Federal	Trata da eliminação de concessão automática para aposentadoria especial. Art. 6º: Constituição de fundos previdenciários.
Lei nº 9.717	27/11/1998	Federal	Art. 10: Responsabilidade pelo pagamento dos benefícios em caso de extinção do regime próprio de previdência social. Art. 8º § 4º: Acréscimo de 20% ao tempo de serviço para professoras ingressas até a publicação da Emenda.
Emenda Constitucional nº 20	15/12/1998	Federal	Art. 9º I: Idade mínima de 48 anos para mulheres. Art. 9º II: Tempo de contribuição mínimo de 30 anos para mulheres. Aborda sobre o fator previdenciário como fórmula de cálculo das aposentadorias do INSS.
Lei 9.876	26/11/1999	Federal	Art. 1º: Regime de previdência complementar é facultativo e baseado na
Complementar nº 109	29/05/2001	Federal	constituição de reservas. Art. 2º: Operado por entidades de previdência complementar. Art. 40 § 1º I: Aposentadoria por invalidez. Art. 6º II: 30 anos de contribuição para professoras. Art. 40 § 19: Abono de permanência para servidor que completar exigências para aposentadoria voluntária e optar por continuar em atividade.
Emenda Constitucional nº 41	19/12/2003	Federal	Art. 1º: Cálculo dos proventos com base na média aritmética.
Lei nº 10.887	18/06/2004	Federal	



			Art. 4º: Contribuição de 11% sobre a base de contribuição.
			Art. 5º: Aposentados e pensionistas contribuem com 11% sobre o valor que exceda o limite do regime geral de previdência.
			Art. 40 § 4º III: Critérios diferenciados para aposentadoria de servidores cujas atividades prejudiquem a saúde ou a integridade física.
Emenda			Art. 3 III: Possibilidade de redução de um ano do limite etário que exceder ao tempo de contribuição.
Constitucional nº 47	05/07/2005	Federal	
			Art. 5º: Piso salarial aplicado a aposentadorias e pensões dos profissionais do magistério público da educação básica.
Lei nº 11.738	16/07/2008	Federal	Art. 6º-A: Proventos de aposentadoria por invalidez calculados com base na
Emenda			remuneração do cargo.
Constitucional nº 70	29/03/2012	Federal	Art. 2º: Revisão das aposentadorias concedidas a partir de 1º de janeiro de 2004.
Emenda			Art. 40 § 1º II: Aposentadoria compulsória aos 75 anos de idade.
Constitucional nº 88	07/05/2015	Federal	
Emenda			Art. 40: Idade mínima reduzida em 5 anos para professoras com tempo de efetivo exercício na educação infantil e no ensino fundamental e médio.
Constitucional nº 103	12/11/2019	Federal	Art. 54: Aposentadoria aos 57 anos de idade e 25 anos de contribuição para professoras.
Decreto nº 10.410	30/06/2020	Federal	Art. 188-M: Aposentadoria por tempo de contribuição para professores filiados ao RGPS antes de 13 de novembro de 2019.

Lei Complementar Estadual nº 64	25/03/2002	Estadual	Art. 8º § 4º: Acréscimo de 20% ao tempo de serviço para professoras ingressas até a Emenda Constitucional nº 20/1998.
Decreto Estadual nº 42.758	17/07/2002	Estadual	Art. 12: Contagem de tempo de contribuição para regimes diferentes, vedado o cômputo para adicionais por tempo de serviço
Emenda Constitucional Estadual nº 104	14/09/2020	Estadual	Art. 36 § 5º: Aposentadoria aos 57 anos de idade e 25 anos de contribuição para professoras, desde que cumpram tempo de efetivo exercício na educação infantil e no ensino fundamental e médio.
Lei Complementar Estadual nº 156	22/09/2020	Estadual	Art. 14-D: Aposentadoria aos 57 anos de idade e 25 anos de contribuição exclusivamente em funções de magistério.

---

Fonte: Próprio Autor.

A *Constituição Federal de 1988*, foi responsável por adotar diversos avanços sociais no ordenamento legal brasileiro. Foi por meio da Carta Magna que foi introduzido no direito brasileiro o conceito de seguridade social, um conceito que até então estava ausente na legislação nacional (Castro & Costa, 2019). O conceito de seguridade social, nos moldes propostos pela Constituição, pode ser compreendido como o conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos, em prol da diminuição de iniquidades sociais, possuindo como pilares a Assistência Social, a Saúde Pública e a Previdência Social (*Art. 194, caput, CF*).

Por conseguinte, a inclusão desse conceito, seguridade social na *CF/88*, representa uma conquista significativa para a classe trabalhadora, pois possibilitou a ampliação e universalização do acesso aos direitos sociais assegurados aos cidadãos. Esse modelo de proteção social é resultante de lutas históricas empreendidas pela classe trabalhadora que reivindicava a garantia e ampliação de direitos, de modo a assegurar-lhes condições de vida dignas e igualdade de oportunidades (Peixoto & Barroso, 2019).

No processo de modificação das políticas sociais, vários pontos da legislação de Seguridade Social foram alterados. Em 1991 foram publicadas as *Leis 8.212 e 8.213* que tratam respectivamente do custeio da Seguridade Social e dos benefícios e serviços da Previdência, incluindo os benefícios por acidentes de trabalho, leis que até hoje vigoram mesmo com as alterações em diversos artigos (Castro & Lazzari, 2022)

A *Lei 8.213/91* regula os Planos de Benefícios da Previdência Social e é aplicável ao RGPS. Ela estabelece os princípios da Previdência Social e seus objetivos. Em seu Art. 56 no que se refere a professora, garantia que após 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício em funções de magistério poderia aposentar-se por tempo de serviço, com renda mensal correspondente a 100% (cem por cento) do salário-de-benefício.

Destaca-se que a *Lei nº 8.213/1991* não deixa dúvidas quanto à exclusão do caráter especial ao tratar da aposentadoria do professor no Art. 56, sendo que a subseção que trata das aposentadorias especiais está no artigo 57 e 58 (Heringer, 2020). Entretanto a atividade de magistério dentre aquelas beneficiárias da aposentadoria especial, instituída pela *Lei 3.807/1960* (LOPS) e suas alterações, permaneceu vigente após a *Constituição de 1988* e as *Leis 8.212 e 8.213/1991*. Somente com a *Lei 9.032/1995*, eliminou a concessão automática da aposentadoria especial com base na profissão, passando a exigir comprovação de exposição contínua a agentes nocivos por 15, 20 ou 25 anos para obter o benefício (Silva, 2020).

Em relação ao caráter especial da aposentadoria dos professores, Noll (2021) expõe que atividade docente, embora não exposta a agentes nocivos, a proteção do legislador tinha a intenção de reconhecer a função do magistério como desgastante devido às exigências físicas e psicológicas envolvidas. Isso inclui o tempo em pé, lesões por escrever no quadro por longos períodos e o estresse da interação com alunos, além do trabalho de preparação e correção de atividades, que muitas vezes ocorre fora da sala de aula. Neste mesmo viés Baqueiro (2018) afirma que os profissionais das funções do magistério podem provar a exposição a riscos ergométricos, agentes estressantes e até mesmo perigo de vida, como é o caso de profissionais que atuam em escolas situadas em áreas consideradas de risco, em função da alta criminalidade local, onde há tráfego intenso de drogas e conflito constante entre traficantes e policiais ou entre milícias.

Por sua vez, a *Lei 9.717/1998* estabelece diretrizes para a estruturação e operação dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Ela regulamenta a gestão, o controle e a fiscalização desses regimes, com o objetivo de assegurar sua sustentabilidade e conformidade com as normas previdenciárias vigentes. Além disso, a lei define critérios para o cálculo dos benefícios previdenciários, estabelece requisitos para a concessão de aposentadorias e pensões, e disciplina o financiamento dos sistemas próprios de previdência social (Brasil, 1998). Nesse contexto, a *Lei 9.717/1998* desempenha um papel crucial na organização e supervisão dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos, contribuindo para a adequação e sustentabilidade desses sistemas diante das demandas previdenciárias e das exigências legais em vigor.

A *Emenda Constitucional n° 20/1998*, a primeira reforma previdenciária do governo Fernando Henrique Cardoso, envolveu tanto os trabalhadores do setor público quanto da iniciativa privada. A *EC n° 20/98* substituiu a aposentadoria por tempo de serviço pela aposentadoria por tempo de contribuição e decretou o fim da aposentadoria proporcional (Brasil, 1998). Foi extinta a aposentadoria diferenciada para os professores universitários, posterior a 16 de dezembro de 1998, ficando essa categoria sujeita a ter de cumprir o tempo de contribuição previsto na regra geral, sendo 35 anos para professor e 30 anos para professora (Tabellione, 2021). Ainda sobre a *EC n° 20/98*, Heringer (2020) destaca que esta reforma deixou mais explícita a exclusão do caráter especial da aposentadoria do professor ao retirar do texto constitucional a alínea b, do inciso I, do Art. 40 e o inciso III, do Art. 202.

Logo em seguida, foi aprovada a *Lei n° 9.876/1999*, em que adotou-se, em substituição à exigência de idade mínima para aposentadoria voluntária no RGPS, uma forma de cálculo que leva em consideração a idade do segurado, o tempo de contribuição dele e a expectativa de sobrevivência da população brasileira, o chamado fator previdenciário (Castro & Lazzari, 2023). Na prática, quanto menor a idade no momento da aposentadoria, maior é o redutor do benefício. Esse cálculo afetou diretamente a aposentadoria do professor assegurado pelo INSS, uma vez que os 5 anos a menos que a constituição e a lei apresentavam como benefício para os professores reverteu-se numa incidência maior do fator previdenciário no salário deles (Heringer, 2020).

Em 2001, foi criada a *Lei Complementar n° 109* que autorizava a criação de fundos de pensão por instituidores (Brasil, 2001). A Previdência Complementar (PC) funciona como um complemento aos benefícios dos sistemas públicos (RGPS e RPPS), organizando-se em Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs) e Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPCs). As EFPCs, sem fins lucrativos, são os fundos de pensão, enquanto as EAPCs, com fins lucrativos, atuam no mercado de previdência privada (Lanzara & Silva, 2023).

Neste viés, após cinco anos surgiu a *Emenda Constitucional n° 41/2003* que fixou teto para os benefícios nas esferas federal, estadual e municipal, além de determinar o cálculo de aposentadorias e pensões pela média das remunerações dos trabalhadores. Acabou com a integralidade e a paridade das aposentadorias no serviço público. Criou também a contribuição previdenciária para aposentados e pensionistas e abono de permanência para o servidor que completar exigências para a aposentadoria voluntária e optar por continuar em atividade (Brasil, 2003).

Outro aspecto a destacar é que a *EC n° 41/2003* manteve a regra de transição, porém acrescentou um redutor salarial, de 3,5% a cada ano de antecipação da aposentadoria dos

servidores aposentados até 31 de dezembro de 2005 e 5%, após essa data. O que visava desestimular o servidor e, em especial, os professores a aposentarem antes de completarem a idade e o tempo de contribuição (Heringer, 2020).

A *Lei nº 10.887*, de 18 de junho de 2004, dispõe sobre a aplicação de disposições da *EC nº 41*, de 19 de dezembro de 2003, e outros assuntos relacionados à previdência dos servidores públicos. Esta Lei instituiu no seu artigo 4º contribuição social do servidor público ativo para o regime próprio de previdência social de 11% sobre a totalidade da base de contribuição e contribuição dos aposentados e pensionista com 11% (onze por cento), incidentes sobre o valor da parcela dos proventos de aposentadorias e pensões concedidas que exceda o limite geral de previdência social (Brasil, 2004).

Conforme quadro o resumo (Tabela 12), a *EC nº 47*, de 5 de julho de 2005, veio atenuar algumas das modificações introduzidas pelas emendas anteriores, especialmente no que diz respeito às regras dos regimes próprios de previdência social. Uma dessas alterações foi a possibilidade de redução de um ano do limite etário a cada ano que o servidor público possuir além dos 30 anos (mulher) e 35 anos (homem) a título de tempo de serviço, desde que atendidos os critérios especificados na *EC 47/05* (Brasil, 2005).

Por sua vez, em 29/03/2012 foi aprovada a *EC nº 70*. Foi alterada a forma de cálculo das aposentadorias por invalidez no serviço público, estabelecendo que seriam calculadas observando a média das contribuições, e não mais a última remuneração. Nova alteração foi realizada no ano de 2015 através da *EC nº 88*, que ficou conhecida como PEC da Bengala, que ampliou de 70 para 75 anos a idade estabelecida para aposentadoria compulsória de servidores (Costa & Demiranda, 2023)

Nessa perspectiva, um marco foi a *EC nº 103/2019*, conhecida como Reforma da Previdência. Nascimento (2023), que introduziu novas regras para aposentadoria por tempo de contribuição e por idade, que serão discutidas a seguir. O *Art. 1 da EC nº 103/2019*, publicada em 13/11/2019, alterou diversos dispositivos constitucionais, incluindo a redação do *Inciso I do Art. 201 da CF/88*, estabelecendo a exigência de idade mínima de 65 anos para homens e 62 anos para mulheres, além de um tempo mínimo de contribuição para a obtenção de aposentadoria urbana.

A escolha da regra de transição mais favorável deve ser feita considerando a situação específica de cada segurado. Enquanto as regras “por pontos” e “por idade”, já explicitadas neste trabalho, serão calculadas de acordo com o art. 26 da emenda, ou seja, o coeficiente de 60% mais 2% (a cada ano que exceder 15 anos de contribuição para as mulheres, e 20 anos aos homens), aplicada sobre a média dos 100% salários de contribuição desde julho de 1994, a regra

de transição “c”, tem coeficiente de 100% da média apurada (Noll, 2021).

As regras transitórias dos professores devem ser analisadas caso a caso, pois são variáveis e adequáveis de acordo com o tempo de contribuição e idade, também a disponibilidade física e psíquica do professor seguir laborando por determinado tempo, caberá aos previdenciários o estudo minucioso em busca da implementação do benefício mais vantajoso (Noll, 2021). Para Nascimento (2023) ao segurado que tinha mais tempo de contribuição até a data da publicação da *EC nº 103/2019*, normalmente é mais vantajosa a regra do cumprimento do tempo de contribuição adicional (pedágio), na forma estabelecida pelo Art. 17 e pelo Art. 20 da referida EC.

O *Art. 17 da EC nº 103/2019* se destina aos segurados que, em 13 de novembro de 2019, estavam a dois anos de se aposentar, ou seja, possuíam pelo menos 33 anos de contribuição se homens, ou 28 anos se mulheres. Segundo esse artigo, ao completar 35 anos de contribuição para homens, ou 30 anos para mulheres, o segurado deve cumprir um período adicional correspondente a 50% do tempo que faltava, na data de vigência da *EC nº 103/2019*, para atingir o tempo mínimo de contribuição (Nascimento, 2023).

Neste sentido, se um segurado tinha 33 anos e seis meses de contribuição em 13 de novembro de 2019, ele completou 35 anos de contribuição em 13 de maio de 2021. No entanto, ele precisará cumprir um período adicional de nove meses, que corresponde a 50% do tempo restante na data de publicação da *EC nº 103/2019* (neste caso, dezoito meses). Dessa forma, ele poderá se aposentar a partir de 13 de fevereiro de 2022, independentemente da sua idade (Nascimento, 2023).

Além disso, a *EC nº 103/2019*, publicada no Diário Oficial da União em 13 de novembro de 2019, introduziu mudanças substanciais no sistema de Previdência Social. Ela estabelece regras de transição e disposições transitórias que impactam tanto o Regime Geral da Previdência Social, que abrange os trabalhadores do setor privado, quanto o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos (Nascimento, 2023). O *Art. 3º da EC nº 103/2019* discorre:

A concessão de aposentadoria ao servidor público federal vinculado a regime próprio de previdência social e ao segurado do Regime Geral de Previdência Social e de pensão por morte aos respectivos dependentes será assegurada, a qualquer tempo, desde que tenham sido cumpridos os requisitos para obtenção desses benefícios até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional, observados os critérios da legislação vigente na data em que foram atendidos os requisitos para a concessão da aposentadoria ou da pensão por morte.

Partindo da análise do *Inciso 8º do Art. 201 da CF de 1988*, juntamente com o *Art. 19, II da EC nº 103/2019*, professores que se filiarem ao Regime Geral de Previdência Social a partir de 14 de novembro de 2019 e comprovarem tempo exclusivo de exercício nas funções de magistério na educação infantil, ensino fundamental e médio terão uma redução de cinco anos na idade exigida pela regra geral estabelecida no Inciso I, §7º, do Art. 201. Dessa forma, a idade mínima será de 60 anos para professores e 57 anos para professoras. Além disso, o tempo de contribuição exclusivo nessas funções será de 25 anos para ambos os sexos, com um período de carência de 180 meses.

No ponto que se refere a idade mínima, a redução da idade das mulheres em relação a dos homens para concessão do benefício se justifica porque as mulheres, em regra, possuem dupla jornada, uma vez que além de trabalhar em um emprego formal, também trabalha muito quando retorna da sua primeira jornada e inicia a segunda jornada no lar onde tem a atribuição de cuidar dos filhos e da família em geral (Santana, 2022). O mesmo autor ainda esclarece que o tempo mínimo para aposentadoria mais cedo, ora sendo 180 contribuições para mulheres, segundo a *EC 103*, penaliza com a concessão de um benefício menor para mulheres, devido a aplicação do fator previdenciário, e mais uma vez estabelecendo a desigualdade de direitos entre homens e mulheres, desconstruindo a evolução do sistema previdenciário.

Nessa mesma perspectiva Noll (2021) afirma que o tempo de contribuição torna-se o mesmo para homens e mulheres, reduzindo-se o tempo do professor em 5 anos. O tempo da professora ficou igual, 25 anos, porém, a idade mínima é inserida como requisito a ambos os profissionais. A introdução de uma idade mínima para os professores no RGPS representa uma mudança significativa trazida pela reforma, um requisito que não era exigido anteriormente e que se soma aos desafios enfrentados por essa categoria, como a falta de reconhecimento e os baixos salários (Lazzari & Castro, 2020).

A última reforma trazida aos professores instituiu um novo requisito a ser adimplido, que vem, novamente a restringir a aposentadoria dos professores, e inferir que sigam trabalhando por mais tempo, para que possam alcançar a jubilação, o que assim como o fator previdenciário, acima comentado, se mostra contraditório, pois um benefício acaba por se tornar malefício (Noll, 2021).

Como se não bastasse a desmotivação dos professores em virtude da desvalorização profissional e salarial, esses ainda arcarão de forma penosa para obter o descanso necessário. A esse respeito, cabe salientar que ao criar a idade mínima na aposentadoria dos professores não se atentou a todas peculiaridades da profissão, principalmente toda carga de estresse trazida pelo dia a dia nas salas de aula (Tabellione, 2021).

Notavelmente, a contra reforma posta pela *EC 103/2019*, que alterou o sistema de previdência social brasileiro, tornou explícito que a categoria de docentes tem enfrentado grandes perdas de direitos no que se refere aos benefícios previdenciários. A partir da emenda, ficou estabelecida uma idade mínima para a aposentadoria de professores, além da mudança no tempo de contribuição, que é de 25 anos para ambos, desconsiderando a dupla jornada de trabalho (às vezes, tripla) das mulheres (Gonçalves et al., 2023). Esses requisitos aplicam-se não apenas à docência, mas também a outras funções de magistério, como direção de unidade escolar, coordenação e assessoramento pedagógico, desde que exercidas por professores em estabelecimentos de educação básica nos diversos níveis, conforme detalhado anteriormente neste trabalho.

Nesta mesma perspectiva, conforme observado por Tabellione (2021), a implementação da *EC 103/2019* parece ter o objetivo de dificultar que os segurados alcancem esse direito tão importante. Esta análise sugere que a atual reforma previdenciária não está alinhada com os princípios de justiça social, os quais são importantes para o funcionamento eficaz do sistema de Seguridade Social. Embora seja reconhecida a necessidade de reformas, modificações e atualizações nas normas previdenciárias, é necessário que essas mudanças estejam em conformidade com os valores de justiça, dignidade e igualdade entre os cidadãos, em vez de apenas se concentrarem em questões financeiras públicas.

Fernandes e Geromes (2021) também são autores que questionam a motivação por trás da reforma da previdência, argumentando que o governo se baseou em dados parciais sobre o *déficit* previdenciário. Eles enfatizam que, além dos danos causados aos cidadãos, que contrariam princípios constitucionais, a publicação do *Decreto 10.410/2020* para regulamentar a *EC 103/2019* revela o interesse do governo em impor suas políticas em detrimento dos interesses da sociedade.

O decreto, segundo eles, aplica normas previdenciárias de forma mais rigorosa do que a própria reforma, apresentando diversas inconstitucionalidades e ilegalidades que devem ser corrigidas pelo Poder Judiciário para proteger os direitos previdenciários dos cidadãos. A imposição de uma idade mínima como critério rígido para acesso ao benefício pode ter um impacto significativo na vida dos trabalhadores. Assim, em situações de desemprego em uma idade não mais favorável para o mercado de trabalho, os cidadãos podem ficar sem proteção social, uma vez que ainda não alcançaram a idade mínima para se aposentar (Fernandes & Geromes, 2021).

Nesse capítulo ainda é crucial destacar aspectos específicos das leis para a aposentadoria dos servidores do Estado de Minas Gerais. Tais como a *Lei Complementar nº 64*, de 25 de



março de 2002, juntamente com o *Decreto Estadual n° 42.758*, de 17 de julho de 2002, estabeleceu o Regime Próprio de Previdência e Assistência Social dos servidores civis do Estado de Minas Gerais, que resultou o direito ao benefício de aposentadoria (Santana, 2022).

Outro ponto importante destacado por Santana (2022) foi que após a Reforma Federal implementada pela *EC n° 103*, de 12 de novembro de 2019, o Estado de Minas Gerais também procedeu com sua reforma previdenciária. Para se alinhar às novas diretrizes da Constituição Federal modificada pela *ECF n° 103/2019*, foi promulgada a *Emenda Constitucional Estadual n° 104*, de 14 de setembro de 2020, publicada em 15/09/2020, revisando o sistema de previdência social dos servidores públicos estaduais. Essa emenda introduziu várias alterações significativas na aposentadoria, como o aumento da idade mínima e do tempo de contribuição para aposentadoria proporcional, a implementação de regras de transição baseadas em pontos e pedágios, além de modificações no cálculo do benefício de aposentadoria (Santana, 2022).

Adicionalmente, a *Lei Complementar n° 156*, de 22 de setembro de 2020, criou fundos de previdência específicos para o Estado. Nesse sentido, a combinação da *EC 104/2020* com a *LC 156/2020* estabelece que o valor do benefício da aposentadoria será calculado como 60% da média aritmética dos salários de contribuição, acrescido de 2% para cada ano de contribuição que exceder vinte anos, para os servidores que ingressarem após 15/09/2020 ou optarem pela nova regra de aposentadoria (Minas Gerais, 2020).

Posteriormente a *ECE n° 104/2020*, novos servidores públicos e aqueles que escolherem se aposentar pelas novas regras terão seus benefícios calculados de acordo com as mudanças implementadas. Assim, houve uma redução progressiva no cálculo dos benefícios previdenciários: de remuneração integral, passando pela média aritmética de 80% das melhores contribuições, para agora 60% da média, com um adicional de 2% para cada ano além de vinte anos de contribuição. Já a *Lei Complementar n° 156/2020* permitiu a exclusão de contribuições que poderiam diminuir o valor da média, desde que o tempo mínimo de contribuição seja mantido (Minas Gerais, 2020).

Assim, as constantes contrarreformas do Estado, e consequentemente da previdência, que ocorreram no percurso das duas décadas após a Constituição de 1988, fizeram com que o sistema de proteção social fosse desestruturado, auxiliando na fragmentação das políticas sociais (Gonçalves et al., 2023). No que se refere a aposentadoria do professor acaba por percorrer uma verdadeira via *crucis* para se aposentar, o tempo que antes era privilégio, tornou-se obstáculo com o fator previdenciário, e hoje, uma carreira que se inicia sempre muito cedo, terá de cumprir longos anos de contribuição, e mais, uma idade mínima, os valores já reduzidos dos salários, acabam sendo ainda mais sucateados nas aposentadorias com coeficientes

reduzidos (Noll, 2021).

## 5.2. Análise de conteúdo das entrevistas

### 5.2.1. Codificação das entrevistas

A análise das entrevistas gerou um conjunto de códigos que refletem tendências comuns nas respostas das participantes. Esses códigos foram agrupados de acordo com a frequência que aparecem diretamente relacionadas aos objetivos da pesquisa. Posteriormente foi verificado quais códigos foram mais comuns. Assim, o processo de codificação inicial identificou temas recorrentes, as categorias finais emergiram da combinação dos códigos mais frequentes, proporcionando uma visão abrangente sobre como as professoras enfrentam os desafios da aposentadoria, do envelhecimento e das expectativas para o futuro. A codificação é apresentada na Tabela 13 em que se observam os códigos mais frequentes encontrados nas respostas das entrevistadas pergunta por pergunta.

**Tabela 13.** *Codificação entrevistas com frequências dos códigos mais recorrentes.*

Pergunta	Códigos que Aparecem com Frequência	Códigos Mais Comuns com Frequência
Objetivo II) Q1	Desconhecimento das Reformas (5), Falta de Informação (4), Falta de Interesse nas Reformas (3), Conhecimento das Reformas (5), Conscientização (3), Conhecimento Superficial (1), Interesse nas Mudanças (1), Conhecimento Parcial (1), Falta de Informação Completa (1)	Desconhecimento das Reformas (5), Falta de Informação (4), Conhecimento das Reformas (5)
Objetivo II) Q2	Injustiça Percebida (7), Desvalorização Salarial (6), Preocupação Financeira (2), Impacto Financeiro Negativo (3), Desvalorização do Professorado (2), Perda Salarial (2), Desgaste Profissional (2), Necessidade de Renda Extra (1), Sobrecarga Docente (1), Negligência Estatal (1), etc.	Injustiça Percebida (7), Desvalorização Salarial (6), Impacto Financeiro Negativo (3)
Objetivo II) Q2.2	Injustiça Percebida (9), Sobrecarga Feminina (5), Desgaste Físico (3), Dupla Jornada Feminina (4), Percepção de Feminina (4)	Injustiça Percebida (9), Sobrecarga Feminina (5), Dupla Jornada Feminina (4)

	Equidade (2), Cansaço Físico e Emocional (2), Descontentamento (1), Estresse Docente (1), Impacto do Gênero (1), Mudanças na Dinâmica Familiar (1)	
Objetivo II) Q3	Impacto Emocional (4), Sobrecarga Feminina (4), Desgaste Emocional e Físico (3), Envelhecimento Acelerado (3), Desmotivação (2), Impacto Negativo das Reformas (3), Estresse (2), Desamparo (1), Aumento da Jornada de Trabalho (1), Negligência Estatal (1)	Impacto Emocional (4), Sobrecarga Feminina (4), Desgaste Emocional e Físico (3)
Objetivo II) Q4	Aposentadoria Adiada (5), Frustração com a Aposentadoria (5), Impacto Negativo das Reformas (4), Perda de Expectativas (3), Preocupação com a Aposentadoria (2), Resignação (1), Necessidade de Continuidade no Trabalho (1), Perda de Direitos (1), Falta de Clareza (1)	Aposentadoria Adiada (5), Frustração com a Aposentadoria (5), Impacto Negativo das Reformas (4)
Objetivo II) Q5	Preferência por Turmas Menores (6), Resignação (5), Ausência de Preferências (3), Melhor Controle (2), Escolha de Turno (2), Aceitação das Designações (2), Foco na Tranquilidade (2), Desmotivação dos Alunos Mais Velhos (2)	Preferência por Turmas Menores (6), Resignação (5), Ausência de Preferências (3)
Objetivo II) Q6	Ausência de Estratégias Formais (6), Resignação (6), Uso de Férias Prêmio (5), Planejamento para Aposentadoria (4), Afastamento por Problemas de Saúde (1), Limitações Contratuais (1), Medo de Perder Benefícios (1)	Ausência de Estratégias Formais (6), Resignação (6), Uso de Férias Prêmio (5)
Objetivo II) Q7	Tentativa de Conciliação (4), Sobrecarga Familiar (4), Conciliação entre Trabalho e Família (3), Dificuldade de Conciliação (3)	Tentativa de Conciliação (4), Sobrecarga Familiar (4)

	Cuidado com Idosos (3), Rotina Dificultada (2), Organização Pessoal (1), Resolução Religiosa (1), Apoio Familiar (1), Autoabandono (1)	Conciliação entre Trabalho e Família (3)
Objetivo II) Q8	Prática de Atividade Física (5), Falta de Tempo para Atividade Física (3), Tratamento Psicológico/Medicamentos para Saúde Mental (4), Problemas de Saúde (2), Fisioterapia Necessária (2), Interrupção de Atividade Física (1), Alegria na Convivência com Alunos (1)	Prática de Atividade Física (5), Tratamento Psicológico/Medicamentos para Saúde Mental (4), Falta de Tempo para Atividade Física (3)
Objetivo III) Q9	Declínio Físico (8), Impacto do Envelhecimento (5), Desânimo/Mudanças na Prática Docente (3), Reconhecimento do Desgaste (3), Problemas de Saúde Relacionados ao Envelhecimento (2), Produtividade Reduzida (2)	Declínio Físico (8), Impacto do Envelhecimento (5), Reconhecimento do Desgaste (3)
Objetivo III) Q10	Relação com Adoecimento (6), Sobrecarga de Trabalho (4), Impacto Psicológico (4), Adoecimento Docente (3), Pressão no Trabalho (3), Impacto Psicossocial (2), Sobrecarga Mental (1), Desumanização no Trabalho (1), Experiência Pessoal Limitada (1)	Relação com Adoecimento (6), Sobrecarga de Trabalho (4), Impacto Psicológico (4)
Objetivo III) Q11	Ausência de Problemas de Saúde Relacionados ao Trabalho (6), Problemas de Saúde Relacionados ao Trabalho (5), Gratidão pela Saúde Preservada (4), Depressão Relacionada ao Trabalho (1), Esgotamento Emocional (1), Sofrimento Psicológico (1), Lesões Físicas e Emocionais (1)	Ausência de Problemas de Saúde Relacionados ao Trabalho (6), Problemas de Saúde Relacionados ao Trabalho (5), Gratidão pela Saúde Preservada (4)

Objetivo III) Q12	Sensibilidade Feminina (5), Questões Culturais (5), Desvalorização da Profissão (4), Questão Salarial (3), Escolha por Necessidade (2), Falta de Opções (2), Conciliação com a Vida Pessoal (2), Identificação com a Educação (2)	Sensibilidade Feminina (5), Questões Culturais (5), Desvalorização da Profissão (4)
Objetivo III) Q13	Planejamento Pós-Aposentadoria (8), Foco na Atividade Física (4), Manutenção de Atividade (4), Responsabilidades Familiares (2), Expectativa Positiva (2), Foco na Qualidade de Vida (2), Manutenção das Relações (1), Envolvimento Comunitário (1)	Planejamento Pós-Aposentadoria (8), Foco na Atividade Física (4), Manutenção de Atividade (4)
Objetivo IV) Q14	Ausência de Preocupações (6), Aceitação das Mudanças (3), Preocupação com o Futuro (3), Medo da Aposentadoria (2), Confiança no Futuro (2), Preparação para a Aposentadoria (2)	Ausência de Preocupações (6), Aceitação das Mudanças (3), Preocupação com o Futuro (3)
Objetivo IV) Q15	Planejamento Pós-Aposentadoria (5), Expectativas Positivas (4), Dependência da Fé (3), Foco na Qualidade de Vida (2), Manutenção de Atividade (2), Planejamento Financeiro (2)	Planejamento Pós-Aposentadoria (5), Expectativas Positivas (4), Dependência da Fé (3)
Objetivo IV) Q16	Envolvimento Comunitário (5), Atividade Física (4), Manutenção de Atividade (4), Envolvimento Religioso (3), Planejamento Pós-Aposentadoria (3), Compromisso Social (2)	Envolvimento Comunitário (5), Atividade Física (4), Manutenção de Atividade (4)
Objetivo IV) Q17	Ceticismo em Relação às Políticas (4), Desejo de Melhoria (4), Frustração com o Sistema (3), Envolvimento Comunitário/Voluntariado (2), Falta de Acesso à Informação (1), Estresse e Desgaste (1)	Ceticismo em Relação às Políticas (4), Desejo de Melhoria (4), Frustração com o Sistema (3)

Em relação ao Objetivo II, que busca identificar as estratégias adotadas pelas professoras para o cumprimento do prazo legal de aposentadoria, as perguntas capturaram como os docentes lidam com as reformas previdenciárias e as estratégias que utilizam para se aposentar. Códigos frequentes incluíram termos como "desconhecimento das reformas", "falta de informação", "injustiça percebida" e "uso de férias-prêmio". Os códigos relacionados à percepção das professoras sobre as reformas, como a "falta de conhecimento" e a "injustiça percebida", foram agrupados na categoria Percepção da Reforma Previdenciária, o que reflete as dificuldades que elas enfrentam para compreender as mudanças e o impacto dessas reformas em suas vidas. Por outro lado, os códigos associados às práticas adotadas, como "resignação" e "uso de estratégias formais", formaram a categoria Estratégias de Enfrentamento para Aposentadoria, evidenciando como as professoras reagem e se adaptam às novas regras, buscando alternativas para superar os desafios impostos pelas reformas.

Já no Objetivo III, que tem como foco a compreensão das experiências de envelhecimento das professoras, tanto no aspecto físico quanto psicológico, os códigos frequentes incluíram termos como "declínio físico", "impacto emocional", "desgaste" e "adoecimento docente". Os códigos que abordam os efeitos do envelhecimento no corpo e na mente, como o "declínio físico" e o "impacto emocional", foram agrupados na categoria Experiências do envelhecer, destacando como as professoras vivenciam o processo de envelhecimento, especialmente no contexto do trabalho. Além disso, os códigos como "adoecimento docente" e "sobrecarga emocional" foram agrupados na categoria Desafios enfrentados, evidenciando os desafios que o envelhecimento traz para a saúde física e mental, como isso afeta o desempenho profissional e o bem-estar emocional das professoras.

Por fim, o Objetivo IV, que explora as expectativas das professoras para a vida após a aposentadoria, gerou códigos recorrentes como "planejamento pós-aposentadoria", "manutenção de atividade", "envolvimento comunitário" e "expectativas positivas". Os códigos como "planejamento pós-aposentadoria" e "expectativas positivas" foram agrupados na categoria: 'Pensando a vida após o magistério', refletindo o otimismo e o planejamento das professoras para o futuro após o fim de suas carreiras.

Nas próximas seções cada categoria será discutida de acordo com os relatos das entrevistadas de forma fundamentada, com proposição de inferências e interpretações sob a ótica dos objetivos propostos.

### 5.2.2. Categoria 1 – Percepção da reforma previdenciária

A Tabela 14 apresenta a frequência dos temas identificados nas entrevistas para a categoria 1 Percepção da Reforma Previdenciária, os temas mais comuns relatados pelas entrevistadas foram de Injustiça Percebida (8), Sobrecarga Feminina (4), Frustração com o Sistema (3) e Impacto Financeiro Negativo (3).

**Tabela 14.** *Frequência temas encontrados categoria 1.*

<b>Percepção da Reforma Previdenciária</b>	
<b>Frequência</b>	Injustiça Percebida (8), Frustração com o Sistema (3), Ceticismo Político (1), Sobrecarga Feminina (4), Desvalorização do Trabalho (1), Impacto Financeiro Negativo (3), Desestímulo e Perda de Expectativas (1),
<b>Temas</b>	Confusão e Revolta (1), Surpresa com as Mudanças (1), Desapontamento com a Educação (1), Impacto na Saúde (1), Perda de Controle sobre o Tempo (1)
<b>Temas mais Comuns</b>	Injustiça Percebida (8), Sobrecarga Feminina (4), Frustração com o Sistema (3), Impacto Financeiro Negativo (3)

Fonte: Próprio Autor

Essa categoria diz respeito a como as professoras da educação básica percebem as mudanças advindas da reforma e suas consequências no trabalho docente. Observou-se que as professoras avaliam as mudanças trazidas na reforma como muito prejudiciais a elas, sendo injustas e que refletem uma desvalorização do trabalho das professoras. A última reforma ao acrescentar idade mínima para as mulheres e igualar tempo de contribuição desconsiderou a sobrecarga feminina e trouxe perda salarial no período mais necessário: a velhice.

Um ponto importante dessa categoria que precisa ser destacado nos relatos das professoras entrevistadas é em relação às informações e aos conhecimentos sobre a legislação previdenciária. Das 12 entrevistadas, 5 entrevistadas (E1, E5, E6, E7 e E10) afirmaram desconhecer sobre as novas regras previdenciárias. As E2 e E11 responderam possuir um conhecimento superficial do assunto.

*“Não, não gosto muito dessas coisas”* (E1).

*“Mais ou menos”* (E11).

A ausência de conhecimento sobre as mudanças na previdência por parte das professoras corrobora a afirmativa de Nascimento & Polia (2019) em que para muitos trabalhadores, a aposentadoria pode ser um período marcado por inseguranças e incertezas. A

falta de preparo, associada ao desconhecimento das exigências impostas pela reforma, podendo, inclusive, resultar em um benefício reduzido. Essa realidade é agravada pela sobrecarga enfrentada pelas professoras, pelo processo de envelhecimento e a tripla jornada, o que as impede de se dedicarem ao planejamento e preparo para a aposentadoria. As entrevistadas E3, E4, E8, E9 e E12 ressaltaram que as exigências de idade mínima e a nova fórmula de cálculo das aposentadorias, aplicáveis a ambos os regimes, são os aspectos mais prejudiciais das novas regras.

*“Então o tempo de serviço aumentou, o tempo de serviço, de contribuição, não aposenta quando alcançar esse tempo não, não alcança, não aposenta de forma integral. Tem que pagar pedágio, ou seja, fica mais tempo, ou seja, se morrer, melhor ainda. E, paridade a pessoa não tem os mesmos direitos garantidos, né? A perda salarial é imensa. Um momento que o professor mais precisa, um momento que ele mais precisa... De recurso, de apoio” (E3).*

[...]

*“A gente tem sossego não, desgaste na gente. Deveria exigir só tempo de serviço” (E4).*

*“Além desse pedágio que eu te falei mais tempo ainda porque eu não gostaria de aposentar perdendo 1 real no meu pagamento. Enquanto eu puder, trabalhando a mais para segurar o meu financeiro, eu vou ficar porque ficou péssimo para nós, nós ficamos extremamente prejudicadas, muito ruim isso mesmo” (E12).*

Nesses relatos é possível perceber como cita Castro e Lazzari (2020) que a reforma introduziu uma idade mínima para os professores, uma exigência que não existia anteriormente, somando-a aos já existentes desafios da categoria, como a falta de reconhecimento e os salários baixos.

Diante do desconhecimento da maioria das entrevistadas sobre as *EC 103/2019* e *EC 104/2020*, a pesquisadora passou então a utilizar dois exemplos relativos às mudanças na legislação previdenciária para então coletar a opinião de todas as entrevistadas sobre a reforma. Os exemplos apresentados envolveram a nova fórmula de cálculo das remunerações de acordo com cada regime previdenciário e a diminuição da diferença entre a idade de homens e mulheres para aposentar-se.

Das 12 entrevistadas, 9 professoras percebem as mudanças em relação às reformas previdenciárias como injustas e desvalorizam o trabalho docente. Elas sentem que as mudanças têm consequências negativas quanto ao planejamento de suas aposentadorias, com uma perda de controle sobre o tempo necessário para aposentar-se e a sensação de que seus esforços



profissionais não são devidamente reconhecidos.

A seguir, são apresentados alguns trechos das respostas das entrevistas que comprovam a percepção de injustiça e desvalorização profissional.

*“Eu acho que é injusta, o que que você trabalha a vida inteira e depois o salário dela vai cair na época que a gente está mais precisando? Injusto” (E2).*

*“Eu vou perder 1.200 reais: não adianta, entendeu?! Se eu sair agora, como se eu sair daqui a dois anos, eu vou perder 1.200 reais . Então, agora, a gente não recebe mais a totalidade. Olha, a minha opinião é que isso aí é uma injustiça com o trabalhador. Inclusive” (E7).*

*“Essa questão do tempo porque era muito prático você planejar sua vida 50 anos; de serviço, 25. Então você tinha a sua conta limite já fechava ali. Agora você perdeu o controle, você não sabe quando você vai se aposentar” (E12).*

*“Um banho de água fria na gente. Desestimulante. Planejamento que a pessoa fala assim: vou me aposentar e vou viver minha vida tranquila, não é dessa forma mais. Você tem que se aposentar e procurar uma outra coisa para você fazer sim” (E8).*

*“Eu acho muito errado isso porque o professor tem um desgaste muito grande com sala de aula, ainda mais hoje com a educação do jeito que tá, né? Então eu acho muito errado isso porque o professor pode ficar até doente em determinados casos porque as vezes ele ganha pouco, tem que dobrar, né. Ele tem que trabalhar em duas escolas e aí ele vai trabalhando naquilo ali, vai trabalhando e chega a ficar doente. Fazendo esses cálculos, aí, olha pra você vê! Eu não acho justo, não acho!” (E11)*

As entrevistadas 2, 7 e 11 demonstram sentimento de injustiça em relação a não se aposentarem com integralidade, ou seja, com o valor total do seu salário. A E11 se sente injustiçada também por não ter reconhecimento das dificuldades enfrentadas na profissão. A entrevistada 12 relata que com a reforma há dificuldade de planejar quando se aposentar, afetando o controle de sua própria vida. A entrevistada 8 relata a dificuldade de planejar como viver com a aposentadoria afirmando que, ao se aposentar, a pessoa tem que procurar outro trabalho para completar a renda. Pode-se inferir pelas respostas das entrevistadas que a última reforma previdenciária traz perdas ao contribuinte. Nota-se, portanto, nas declarações das professoras o que defende Tabellione, (2020) que a reforma previdenciária não reflete os princípios de justiça social, fundamentais para o funcionamento adequado da Seguridade Social.

Diferente posicionamento apresentaram as entrevistadas E1, E5 e E6 . A professora E1, em seu relato, demonstra ter uma percepção neutra para si das regras, mas as vê prejudiciais para os outros. Já a E5 aceita passivamente as mudanças e E6 enxerga a aposentadoria, mesmo com as mudanças das regras, não como um direito, mas como uma oportunidade.

*“Dependendo, igual meu caso, estou com 29 anos, até não seria ruim para mim não, mas para algumas pessoas, não são boas, né? Porque se a pessoa entra com 20 anos, com 25 anos, a gente não pode aposentar com o mesmo de 25 anos. O salário fica muito baixo, muito baixo, né? O meu caso, eu vou aposentar, que vai - se Deus quiser, tenho fé em Deus, que ano que vem. Aí vai fazer o quê, praticamente 30 anos” (E1).*

*"Eu acho bom. Uai se a gente recebesse seria melhor mas tem que ser a regra deles então vou fazer o que tem que ser do jeito deles. A gente quer melhor, mas tem que olhar eles, eles que fazem” (E5).*

*"É uma oportunidade que a gente tem.. Mas de certa maneira foi prejudicial... Não sei dizer..." (E6).*

Pode ser observado pela resposta da E6 que há um desconhecimento dela em relação ao histórico da Seguridade Social, especificamente no que diz respeito à previdência social. Contrário às declarações da professora, Peixoto e Barroso (2019) mostram que a aposentadoria é um direito conquistado por trabalhadores por meio de movimentos, lutas e conflitos, buscando garantir proteção social conforme nos apresenta

As professoras desconhecem a participação dos trabalhadores, a entrevistada E5 em sua verbalização "tem que ser a regra deles" sugere uma aceitação passiva das políticas atuais sobre a previdência, e "a gente quer melhor, mas tem que olhar eles" indica que, embora ela deseje melhores condições, há uma percepção de que a decisão está nas mãos somente dos governantes. Essa resposta expressa uma mistura de conformismo e uma percepção de inexistência de outros participantes nestas decisões. A entrevistada ao ser questionada quem são “eles” respondeu “os políticos”. Na continuidade da entrevista a pesquisadora perguntou a E5 “quem elege os políticos” e, a partir do momento que respondeu que “somos nós” foi possível naquele pequeno diálogo entre pesquisadora e entrevistada, uma reflexão crítica sobre sua própria responsabilidade e o seu papel nas decisões políticas.

O desgaste acumulado ao longo dos anos no magistério, combinado com as responsabilidades da tripla jornada, levou muitas professoras a adotar uma postura de adaptação, aceitando as novas condições em vez de resistir a elas. A percepção de que questionar seria inútil, especialmente em um contexto onde as reformas previdenciárias são

frequentemente apresentadas como inevitáveis para a sustentabilidade do sistema, contribui para essa atitude. Assim, a percepção de injustiça e desvalorização entre as professoras entrevistadas revela uma insatisfação com as reformas previdenciárias, que parecem ignorar as especificidades da carreira docente. Outro ponto que as professoras destacam é que a sobrecarga feminina afeta negativamente sua saúde e bem-estar, reforçando a percepção de que as reformas não consideram essas realidades.

Todas as entrevistadas afirmam que a carga de trabalho delas é maior em relação à dos homens. Elas não se referem apenas ao trabalho como professoras, mas também ao trabalho doméstico e outras responsabilidades não remuneradas que, culturalmente, ainda recaem mais sobre as mulheres. A entrevistada E4 menciona a diferenciação salarial entre homens e mulheres e é bem clara ao dizer que quando mulheres e homens ocupam os mesmos cargos, as mulheres recebem salários menores, são desvalorizadas. Observa-se por parte da entrevistada uma preocupação com a desigualdade de gênero, tanto em termos de remuneração quanto de reconhecimento no ambiente de trabalho. Nas respostas da entrevistada E4, juntamente com a E9, elas relatam que as responsabilidades domésticas são maiores comparadas com os homens e que essa realidade é desconsiderada e não é reconhecida pela reforma previdenciária.

A sobrecarga das mulheres professoras é verbalizada pela E11, na qual ela expõe o trabalho fora de casa, ou seja, em relação à escola, ela ainda tem que levar serviço para casa. Seguem as verbalizações citadas:

*“Eu acho que a carga da mulher, ela é muito maior do que a carga do homem. Então eles, eles estão tentando equiparar, só que essa equiparação, eu sei que a luta da mulher é grande para ter, por exemplo, a mesma porque, às vezes, determinados cargos a mulher ocupe, o homem ocupa e a mulher, ela é desvalorizada, não é? Porque ela não recebe, né, o mesmo. O salário, né? O mesmo valor do que o homem. Mas no nosso caso a carga horária, nossa de trabalho durante o dia, não tô falando do nosso lado profissional durante o dia. Ela é muito mais extensa do que o homem, entendeu?” (E4). “E essa igualdade do tempo de serviço entre homem e mulher, não acho uma boa não porque o desgaste da gente acaba sendo maior da mulher, da mulher é sempre maior” (E6).*

*“A gente tem entre funções em casa, né? Então, o homem não. O homem não tem tanta função em casa, pouca função. Poucos que assumem, né? Então, acho que poderia sim, 25 para cada um, mas, o mínimo, a mulher ter 20 anos porque a mulher desgasta muito mais. Eu acho que 57 anos é muito pesado” (E9).*

[...]

*“Porque a mulher tem que trabalhar em casa e tem que trabalhar fora e tem que trabalhar, levar serviço para casa ainda e a mulher desgasta”* (E11).

Observa-se que as verbalizações vão ao encontro do que é disposto por Bugalho et al. (2020) e Santana et al (2022), em que as mulheres ainda enfrentam uma condição diferenciada no mercado de trabalho, mesmo exercendo atividades em cargos hierarquicamente superiores e trabalhando com jornadas excessivas, o salário é historicamente menor se comparado a remuneração recebida pelos homens. No que diz respeito às desigualdades de gênero trazidas pelas entrevistadas, Santos & Neto (2021) mostra em sua pesquisa que as mulheres vivem em um cenário que ainda possui muitas rupturas e permanências, seja no campo profissional, familiar e no campo das relações sociais, que traz como consequências as altas taxas de violência e feminicídios, além da sobrecarga de trabalho.

Essa prerrogativa levantada de gênero nas entrevista é destacada por Jacomini et al. (2020) em uma pesquisa sobre a remuneração docente nas redes públicas de educação básica, que ao se discutir a jornada de trabalho docente, afirmam que ao considerar que, além da jornada de trabalho para a qual a mulher recebe um salário, há a jornada de trabalho relacionada ao cuidado com os filhos e os afazeres domésticos. Assim, pensando no estudo sobre a repercussão da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente, Zibetti e Pereira (2010) concluíram que as políticas de valorização docente não podem prescindir de atenção à questão de gênero.

As afirmações das entrevistadas que a maioria das tarefas domésticas são realizadas pelas mulheres corrobora as literaturas de Araújo et al. (2019) e Barbosa et al. (2021) acerca da realidade laboral vivenciada pelas mulheres trabalhadoras, marcada pelo desempenho de trabalho profissional e trabalho doméstico, pela segregação sexual das ocupações, com desequilíbrios na distribuição dos tipos de tarefas, recursos e poder com os homens ocupando setores mais valorizados e melhor remunerados. A mulher é quem exerce a maior parte das atividades domésticas, precisando conciliar com as demais atividades que desenvolve, a chamada tripla jornada de trabalho. No teor das falas das professoras entrevistadas E6 e E9, relativo ao excesso de atividades no trabalho e no lar é importante salientar que essa adequação não se relaciona apenas a uma jornada diária de trabalho, mas ao trabalho ao longo da semana, do ano e de toda uma vida, sendo necessário, portanto, que o esforço despendido seja globalmente considerado (Viegas, 2022).

Em relação aos relatos das entrevistadas sobre trazer trabalho para casa, nos estudos de Viegas (2022) é discutido sobre a necessidade de considerar o trabalho doméstico na análise da carga e intensidade de trabalho das mulheres, especialmente das professoras. As atividades escolares realizadas em casa diminuem o tempo disponível para as tarefas domésticas, o que aumenta o ritmo e a intensidade dessas atividades. Nos relatos das entrevistadas é perceptível que essa sobrecarga resulta em um cansaço maior, agravado pelo fato de que, muitas vezes, as professoras continuam trabalhando até a madrugada. Assim, a tentativa de conciliar as responsabilidades profissionais e domésticas torna o trabalho mais penoso e desgastante (Viegas, 2022).

Essas percepções de sentimento de sobrecarga das mulheres encontradas vão de encontro com os achados da pesquisa de Cau- Bareille (2014) em que a participação das mulheres na esfera familiar difere de forma significativa, tornando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional mais importante para elas do que para os homens. Portanto, a sobrecarga de trabalho, tanto no ambiente escolar quanto no doméstico, evoca a realidade desigual vivida pelas professoras, onde as responsabilidades adicionais não são devidamente reconhecidas. Essa situação não é considerada pelos legisladores ao fazerem as reformas previdenciárias, que desconsideram as particularidades de gênero e perpetuam as disparidades já existentes.

Outra dimensão relevante nos relatos das entrevistadas E2, E7 e E8 é o descontentamento com o valor dos benefícios, pois com a nova fórmula de cálculo das aposentadorias os valores inferiores previstos ao se aposentarem serão menores que os salários recebidos. A E2 evoca sobre o fim da integralidade afetando o valor da sua aposentadoria. A E7 não conseguiu explicar o porquê o salário diminuiu ao aposentar, porém foi bem incisiva ao dar a resposta à pergunta relativa às consequências da reforma. Ao contrário, a E8 já menciona a questão do fator previdenciário provocando perdas no valor do benefício e fazendo com que ela continue trabalhando mesmo após aposentadoria. Abaixo é apresentado os relatos dessas professoras:

*“Olha, o que mudou na legislação que me deixou um pouco chateada foi a questão do Estado de Minas, foi a integralidade, né. Pelo que me falaram, eu não vou perder muito no meu salário não, vou perder pouco porque eu tinha extensões, sempre muitas tensões. Então, o meu cálculo de contribuição, ele é alto, então, eu não vou perder tanto, mas assim, é isso mesmo” (E2).*

*“Muito, muito, muito impacto. Esse impacto seria a perda do meu salário” (E7).*

*“Eu sofri, eu sofri essa parte aí, do você vê que eu aposentei, a minha primeira*

*aposentadoria, eu aposentei, mas eu não poderia viver da minha aposentadoria. Sem chance de eu viver com um valor que eu recebo que é um salário mínimo que eu aposentei no particular, entendeu? Então, de qualquer forma, eu tive que continuar trabalhando, então isso me prejudicou demais, esse fator previdenciário aí, tudo me prejudicou” (E8).*

As entrevistadas falam que uma das consequências da reforma muito prejudicial é a perda no valor do benefício. Essa percepção das professoras é confirmada por Tabelione (2021) em que ele explica que com a *Emenda Constitucional 103/2019*, ocorreu a alteração no cálculo do salário benefício e do coeficiente de cálculo. Além disso, Noll (2021) afirma que para professores que tradicionalmente enfrentam salários mais baixos em comparação a outras categorias, essas alterações têm consequência financeira significativa, afetando sua qualidade de vida na aposentadoria.

Nas palavras da professora entrevistada E2 é possível perceber as consequências trazidas pela a *EC n° 41/2003* em que a remuneração do benefício de aposentadoria não seria mais igual à última remuneração do cargo efetivo em que o professor se aposentava. Castro (2010) em seu estudo afirma que a *EC 41/2003* foi que determinou, entre outras questões, que as aposentadorias e pensões de servidores públicos deixariam de ser calculadas pela última remuneração e passariam a ser fixadas com base na média das remunerações.

Vale destacar - no relato da E2 - sua justificativa de que não irá perder muito em virtude de suas extensões “eu tinha extensões, sempre muitas extensões”. O argumento da professora pode ser explicado por Barbosa et al. (2021) em seu estudo de que as jornadas de trabalho docente estão diretamente relacionadas aos salários recebidos pelos professores, pois eles são, normalmente, calculados em função do número de horas trabalhadas pelos professores. Neste sentido, a E2 está correta em seu argumento da perda ser menor, entretanto, novamente é abordada a questão salarial e da sobrecarga de trabalho feminina, pois conforme afirmam Barbosa (2021) e Henriger (2020) os baixos salários levam os professores a ampliarem as jornadas de trabalho para ampliar suas remunerações.

O impacto financeiro negativo das reformas, como relatado pelas entrevistadas, mostra uma preocupação crítica com a capacidade das professoras de manterem uma vida digna após se aposentarem. As mudanças na fórmula de cálculo das aposentadorias, que resultam em benefícios reduzidos, representam um retrocesso nos direitos adquiridos. Esta realidade é particularmente preocupante em uma profissão já marcada por baixos salários.

### 5.2.3. Categoria 2 – Estratégias de enfrentamento aposentadoria

A Tabela 15 apresenta a frequência dos temas identificados nas entrevistas para a categoria 2 Estratégias de Enfrentamento na Aposentadoria, os temas mais comuns relatados pelas entrevistadas foram de Ausência de Estratégias Formais (9), Resignação (4), Uso de Férias-Prêmio (3), Dependência da Fé (3).

**Tabela 15.** *Frequência temas encontrados categoria 2.*

<b>Estratégias de Enfrentamento Aposentadoria</b>	
<b>Frequência</b>	I Ausência de Estratégias Formais (9), Resignação (4), Uso de Férias Prêmio (3), Tratamento Médico Contínuo (1), Atividade Física Irregular (1), Dependência da Fé (3), Uso de Benefícios Acumulados (2), Sacrifício Pessoal (2), Caminhada Regular (1)
<b>Temas mais Comuns</b>	Ausência de Estratégias Formais (9), Resignação (4), Uso de Férias-Prêmio (3), Dependência da Fé (3)

Fonte: Próprio Autor

Todas as entrevistadas revelam que não adotam estratégias formais para facilitar o cumprimento do tempo necessário para aposentadoria, geralmente devido à falta de alternativas viáveis. As hipóteses de uso de férias-prêmio, redução de carga horária e licença para qualificação como possibilidades de estratégias não são utilizadas. Entre as justificativas estão a condição de trabalhar com contrato temporário, às legislações, uso para necessidades imediatas, cuidados com a saúde dos familiares, perda salarial e ausência de direitos.

As entrevistadas E4, E7, E9 e E12, como são professoras efetivas, ao escolherem as turmas, demonstraram interesse por turmas menores, turmas de Ensino Médio, turmas com alunos de menor idade, escolhem turno e mesmo ano escolar. É importante destacar que estas entrevistadas ocupam cargo efetivo e trabalham em escolas que tem todos os anos escolares da educação básica, ou seja, todo o ensino fundamental e ensino médio. As professoras E5 e E6, como possuem contrato temporário, vão para as escolas que possuem cargo vago em turmas, turno e anos escolares já determinados.

*“Eu não tenho nada. Eu não faço nada, eu trabalho normal, não falto, não tem nada não. Não sei se tem esses direitos. Nunca escolhi porque a gente é contratada, então a gente não pode escolher, né? O que manda pra gente, a gente tem que ficar com elas, mas eu nunca tive problema com elas. Graças a Deus, não” (E5).*

*“Então, é a turma aqui que der e que eu encaixar, eu pego, ok. Não porque, que não,*

*por contratado não é oferecido, mas tá certo, não conta não, né? É, não é estável não, mas tá certo” (E6).*

As falas das professoras nos remetem aos resultados da pesquisa de Martins et al. (2022) em mostram que a precarização do trabalho docente tem consequências negativas sobre a saúde dos professores e a precarização do vínculo de trabalho exerce um impacto negativo específico sobre a saúde desses profissionais.

A entrevistada E1 afirmou não ter estratégia para a aposentadoria, porém, manifestou o desejo de trabalhar com determinadas turmas do ensino fundamental e alunos de menor idade. O que a impediu de escolher foi a legislação.

*“Eu gosto mais de trabalhar com eles, com os menores do sexto e sétimo ano e o 9º ano, eu não pude pegar porque a diretora precisava de pegar, entendeu? Então, teve que contratar uma pessoa. Ai, eu gosto de trabalhar com os menores” (E1).*

A professora E2, que atua no ensino médio, relata que as mudanças na legislação, especialmente no que se refere à alteração no número de aulas, a impedem de fazer escolhas. Ela justifica a falta de alternativas, afirmando que, por conta dessas restrições, não adota nenhuma estratégia para lidar com a situação.

*“Na realidade é com essa mudança do novo ensino médio, eu não tenho, não existe isso, né? Porque com a diminuição de aulas tem que pegar todas as turmas” (E2).*

O relato da E2 está em consonância com os estudos de Mota Júnior & Maués (2014), Libâneo, (2018). Saul (2023) e Santos e Barleta (2023) mostram que o trabalho docente sofre mudanças e que refletem a reorganização de políticas educacionais no Brasil, que têm sido influenciadas por pressões de organismos multilaterais, como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional e de agentes ligados ao setor privado. As mudanças na educação relativas ao ensino médio podem ser vistas como uma manifestação dessa reorganização. A proposta do Novo Ensino Médio, que visa flexibilizar o currículo vislumbra atender as exigências do mercado de trabalho. É pertinente comparar as narrativas das E2 e E8. Há convergências nas afirmativas:

*“Na verdade, eu não tenho escolha. Eu não, porque aqui onde eu trabalho nessa escola só são apenas seis turmas. Ai você tem então é então são eh, eh primeiro, segundo, terceiro regular, primeiro, segundo, terceiro EJA e EJA, educação de jovens e adultos. Então, eu preciso de pegar as aulas de língua inglesa, mais essas do novo ensino médio. Eu dou aula de práticas comunicativas e criativas. Não são obrigadas a pegar, porém,*



*a gente foi oferecido, para mim porque eu tenho, eu posso lecionar essa disciplina. Então eu consigo, eu consigo para poder aumentar minha carga horária para melhorar meu salário” (E8).*

É importante destacar que tanto a E2 ao afirmar “tem que pegar todas as aulas” quanto a E8 “eu consigo para poder aumentar minha carga horária para melhorar meu salário” evocam novamente a questão alertada por Barbosa (2021) da forma de cálculo do salário recebido pelos professores, normalmente pagos em função do número de horas trabalhados. Como as professoras não querem ter perdas nos seus salários, elas se submetem às mudanças afetando o seu trabalho como docente e sofrendo a sobrecarga no trabalho.

Nota-se que o não pagamento do piso salarial ao professor em Minas ao longo dos anos, apoiado pelo discurso da proporcionalidade, tem provocado perdas salariais, pois, segundo o SINDI-UTE, desde 2022 é observado o comprimento estrito do valor proporcional do piso para o magistério em Minas, com perdas salariais.

Por último, relativo às estratégias, as entrevistadas E3, E10 e E11 afirmaram nunca terem tirado férias-prêmio. A E11 revela um desconhecimento dos seus direitos, ausência de acompanhamento da sua vida funcional e o um desejo grande de aposentar-se, justificando, assim, seu desinteresse pelo uso das férias-prêmio.

*“Então não, não, não, não, não, não. Inclusive, eu vou tirar férias-prêmio agora, esse, esse final de ano agora porque senão eu tô com medo de ficar perdido no espaço. Mas é por isso mesmo, né? Porque o que é que eu tô querendo, só aposentar, sabe” (E11)*

Quanto às entrevistadas E4, E7, E9 e E12, elas reconhecem que as férias-prêmio poderia até ser uma estratégia, mas em virtude da legislação não podem fazer uso delas:

*“Aí eu tô esperando as férias sair, né. Mas agora tem um um problema que é na escola, tem uma porcentagem que você tem que obedecer, eu tô quase aposentando, eu já tô, eu tenho seis meses de férias-prêmio e eu vou poder tirar dois meses no finalzinho. Esses quatro meses vão me jogar para engolir ele, depois que eu aposentar sabe” (E9).*

*“É, eu enquanto eu estiver vida e saúde, não. Teve uma vez que eu tive férias prêmio, ano passado eu tirei, mas esse ano eu nem sei se eu vou tirar! Eu trabalho só de manhã. É, eu sei que eu tenho, mas eu, eu posso contá-las na hora de aposentar e eu tenho, parece que mais de 7 meses de férias-prêmio” (E7).*

As professoras parecem ter planejado o uso das férias-prêmio para o final da vida laboral. Entretanto, com o desconhecimento das legislações relativas às regras para uso das

férias, não podem usufruir desse direito. Podemos inferir a partir das declarações que essa falta de conhecimento sobre os direitos as quais as professoras têm, afeta as possibilidades de planejamento e as condições de trabalho das professoras.

As professoras E3 e E12 se reportam ao uso de férias-prêmio para cuidar da família:

*“Eu havia tirado minhas férias prêmio, eu já tirei duas vezes, mas para cuidar de doente na família. Como assim, né? Meu pai teve. Um ano em 2010 meu irmão também teve aneurisma em 2010 e tirei só esses dois meses férias-prêmio. No mais, o que eu fiquei afastada foi motivo de saúde. Tive problema na coluna, no ombro, né, esforço e depois eu tive câncer e, hoje, eu retorno” (E3).*

*“Não. Olha eu tenho muito, muito tempo, só que eu tenho um problema aqui em casa que é uma cirurgia que meu menino precisa fazer, uma cirurgia ortognática, entendeu? Então, esse tratamento ele é muito longo, tem 8 anos que eu estou esperando essa cirurgia, assim cada dia mexo numa coisinha. É uma longa história que eu não vou te contar. Então, eu fico deixando as minhas férias-prêmio para a hora que eu precisar. Então, eu passei 13 anos guardando minhas férias-prêmio, aliás, eu gozei férias-prêmio duas vezes, aí de oito anos para cá é que eu venho esperando, né, o momento para essa cirurgia chegando, eh” (E12).*

Os relatos acima estão de acordo com o que Cau-Bareille (2014) apresenta em sua pesquisa em que as mulheres continuam a exercer papel mais significativo de cuidado com a família, exigindo maior equilíbrio delas com a vida familiar e profissional. Assim, o uso das férias pelas professoras são alternativas para atender a demanda familiar de cuidar.

A realidade descrita pelas entrevistadas nos remete aos estudos (Prá & Cegatti, 2016) em que é possível ter em vista que as atribuições femininas, apesar de terem se estendido à esfera pública, não deixaram para trás o trabalho doméstico não remunerado.

De acordo com Bugalho et al. (2020), o lugar “doméstico”, construído para a mulher ao longo da história, reverbera através dos séculos, produzindo a desigualdade entre homens e mulheres que pode ser encontrado nos relatos das professoras. Corroboram também os achados (Mota Santos et al. (2021) que há uma tendência à responsabilização das mulheres pelo bom andamento do lar. Tarefas como dever de casa, higiene, roupas, continuam postas como responsabilidade da mulher. Aos homens, cabe uma “ajuda” nos cuidados com os filhos e em algumas atividades em casa aos finais de semana.

As entrevistadas, ao mencionarem o uso de férias-prêmio exclusivamente para cuidar de familiares doentes, indica que sua energia e recursos estão direcionados para necessidades

imediatas e urgentes, deixando pouco ou nenhum espaço para estratégias de autocuidado ou planejamento a longo prazo.

Neste contexto, é importante os estudos de Viegas (2022) mostrando que no caso específico das mulheres professoras, a análise da carga e da intensidade de trabalho deve considerar também o trabalho doméstico, pois o ritmo e o grau de esforço despendido na escola e no espaço da casa têm efeitos um sobre o outro, implicando em tentativas de conciliação de tempos de trabalho entre as duas esferas.

Assim, a sobrecarga de responsabilidades familiares enfrentada pelas professoras, muitas vezes resultando no uso de férias-prêmio para cuidados domésticos, destaca a persistente desigualdade de gênero na divisão do trabalho. Essa situação não apenas limita a capacidade das docentes de planejar a própria aposentadoria, mas também agrava o desgaste físico e emocional.

#### 5.2.4. Categoria 3 – Experiências do envelhecer

A Tabela 16 apresenta a frequência dos temas identificados nas entrevistas para a categoria 3 Experiências do envelhecer, os temas mais comuns relatados pelas entrevistadas foram de Declínio Físico e Emocional (9), Mudanças na Prática Docente (3), Resiliência e Fé (2).

**Tabela 16.** *Frequência temas encontrados categoria 3.*

<b>Experiências do envelhecer</b>	
<b>Frequência</b>	Declínio Físico e Emocional (9), Desgaste Físico e Emocional (1), Mudanças na Prática Docente (3), Sobrecarga Sistêmica (1), Resiliência e Fé (2), Dificuldade de Acompanhamento (1), Estratégias para Compensar (1), Desestímulo e Desafios (1)
<b>Temas mais Comuns</b>	Declínio Físico e Emocional (9), Mudanças na Prática Docente (3), Resiliência e Fé (2)

Fonte: Próprio Autor

O envelhecimento é percebido como um fator que tem implicações significativas na prática docente. Grande parte das professoras E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E9, e E10 relataram um declínio físico e emocional, com cansaço extremo, com a presença de doenças relacionadas à idade, como problemas articulares e emocionais. Observou-se também nos relatos que elas sentem na pele os efeitos do envelhecimento que se manifestam na perda de qualidade na prática docente e, conseqüentemente, na aprendizagem dos alunos.

O declínio físico e o cansaço ficam bem marcados nos relatos da E1, E4, E5 e E9. A E1 tem necessidade de cuidados com a saúde para manter sua funcionalidade e bem-estar em virtude do envelhecimento e do cansaço, assim como a E4, que sente as consequências do envelhecimento em sua capacidade de atender as demandas do trabalho, manifestando o mesmo cansaço extremo da E1.

*“Faço atividade física, pilates... Se eu não fizer exercício, eu não consigo andar” (E1).*

*“Noh, gigantesca, gigantesca. É impressionante, impressionante. Como que um ano dá muita diferença” (E4).*

*“A gente sente, a gente não é a mesma de até 4 anos atrás, a gente não é a mesma, não é aquele pique, né?” (E5).*

*“Desestimula muito... Com certa idade, você não tem essa energia” (E9).*

Ao contrário, E8 e E11 afirmaram conseguir manter o ritmo e entusiasmo. Essa diferença de percepções pode estar relacionada ao fato de que ambas as professoras não possuem dois cargos, tendo portanto uma carga de trabalho menor.

Os relatos em relação ao cansaço extremo corrobora os achados de Ferreira et. al (2012) em que as professoras fazem uso intensivo do corpo a todo momento e, à medida que envelhecem, vivenciam alterações físicas e psíquicas decorrentes do desgaste de sua força de trabalho. Vale destacar que E3 e E12 mencionam que a menopausa teve efeito na saúde emocional:

*“A mulher, quando ela, principalmente, quando ela, né, que quando chega a idade tem a menopausa, né? A gente já tem aquelas, já diminui aquela resistência que o organismo já não aguenta mais e a gente toma remédio. Então a produtividade cai e cai bastante, muito. Não consegue atender as expectativas que a gente pensava, né?” (E3).*

*“Foi por causa da menopausa... Isso me deixou mais nervosa” (E12).*

Os trechos evidenciam as consequências do envelhecimento e das condições hormonais na saúde emocional das professoras, que são confirmados na pesquisa de Cau-Bareille (2014). Mulheres em estágios avançados de suas carreiras parecem enfrentar uma fadiga mais acentuada do que os homens, possivelmente, influenciada pela menopausa e pelo acúmulo de responsabilidades profissionais e familiares ao longo de suas trajetórias. Em relação ao desgaste físico e emocional, eles repercutem na prática docente, E5 e E9 reconhecem que o envelhecimento afeta suas capacidades de acompanhar as demandas educacionais. Elas mencionam dificuldades físicas e mentais para manter o ritmo de trabalho exigido:

*"O corpo já não aceita muito essas demandas. A gente fica estressada, doente (...) A gente vai ficando sem motivação para trabalhar" (E5).*

*"Percebo que antes eu era muito mais eficiente... Agora escapa alguma coisa. Percebo que a gente não consegue acompanhar, que eu vejo as outras pessoas, né, mais novas e tudo, eu tenho até dificuldade para estar entendendo essas mudanças. Então eu percebo isso muito, o próprio corpo da gente já não aceita muito estas, estas demandas, né? Essas mudanças eu percebo isso muito, a gente já não aguenta até aposentar" (E7).*

*"A gente chega uma certa idade, a gente já não tá aguentando mais ficar, manter dois cargos é uma perda para os alunos em termos de aprendizagem, igual eu já falei na outra pergunta de aumentar idade, a gente professora não tem tanto mais para oferecer aos alunos, sabe? A gente já não tá aguentando mais (...) É uma perda para os alunos" (E2).*

As entrevistadas ressaltam as dificuldades enfrentadas por professoras mais velhas em acompanhar as mudanças e exigências do sistema educacional. A E5 e E7 reconhecem que o prolongamento da idade para aposentadoria aumenta o desgaste físico e emocional, tornando o trabalho mais difícil à medida que os anos passam, especialmente no contexto de um trabalho que demanda bom desempenho em diferentes áreas, como o ensino. Duarte (2021) motiva uma reflexão em seu estudo no sentido de que é importante ressaltar que existem particularidades do envelhecimento relacionadas com as atividades que as pessoas exercem, as quais devem ser levadas em consideração.

Assim, além do envelhecimento, a profissão de professor é um trabalho exigente, que atualmente é extremamente multifuncional, demandando disponibilidade física, comunicacional e emocional (Sousa, 2022). O mesmo autor destaca que, na atualidade, os professores desempenham uma gama diversificada de funções, sendo responsáveis por orientar os alunos na busca por conhecimento autônomo.

É importante perceber ainda a questão da sobrecarga de trabalho no relato da E2 ao afirmar que "não tá aguentando mais ficar, manter dois cargos". Destaca-se que o entendimento de dois cargos diz respeito muito além das horas trabalhadas com os alunos, como Viegas (2021) mostra que é comum as professoras utilizarem o domingo para a preparação das aulas, avaliações de trabalhos e outras tarefas da escola, o que acaba fazendo parte de sua rotina.

Uma situação que merece maior reflexão é em relação a fala da E9. A professora reconhece que o envelhecimento trouxe desestímulo e desafios de como lidar com a indisciplina e manter a energia necessária para o trabalho:

*“Porque você chega uma certa idade, você, você precisa de afastar, né, por que que eu estou aqui hoje trabalhando no xxxxx? Estou na xxxxx e não fui transferida para xxxxxxxx? Que eu sou de xxxxxx. Eu venho todo dia de lá, eu não moro aqui. Então eu gasto, eu ando 50 km todo dia para cá 50 para lá, porquê? Porque aqui eu não estou na sala de aula de Regência. Regência é muito difícil. Trabalhei muitos anos como regente. Só que você com certa idade, você não tem aquele pique mais. Você não tem essa energia para ficar trabalhando com indisciplina que eu acho mais difícil hoje é a indisciplina é muito difícil. Dar aula é legal, muito bom, eu gosto de trabalhar, mas trabalhar com a indisciplina e com a idade mais avançada, mais desrespeito também dos alunos. Né? Ah tá tá velha, né? Eu acho que é muito desafiante. Eu admiro muito quem trabalha assim mais velha com sala de aula, uma época hoje no estado. Por isso que eu sujeito andar 100 Km por dia” (E9).*

No relato acima é perceptível que as exigências da sala de aula se tornam cada vez mais difíceis de serem atendidas com o avanço da idade pela professora. Assim, para ela conseguir cumprir as exigências impostas pela reforma da previdência e aposentar-se em seu segundo cargo na educação como professora, ela optou por sair de sua cidade, viajar 100 km todos os dias para não trabalhar com turmas de ensino fundamental em virtude da indisciplina.

Essa realidade é também descrita por Tabellione (2021) no sentido de que além da falta de motivação em virtude da desvalorização profissional e salarial, as professoras ainda arcarão de forma penosa para obter o descanso necessário. A esse respeito cabe salientar que, ao criar a idade mínima na aposentadoria dos professores, a legislação vigente não se atentou a todas as peculiaridades da profissão, principalmente em relação a toda carga de estresse trazida pelo dia a dia nas salas de aula. A implementação da *EC 103/2019* parece ter o objetivo de dificultar que os segurados alcancem esse direito tão importante. Ainda nesse mesmo sentido, nas palavras de Noll (2021) “a aposentadoria do professor acaba por percorrer uma verdadeira *via crucis* para se aposentar”.

Lazzari & Castro (2020) também afirmam que a introdução de uma idade mínima para os professores no RGPS representa uma mudança significativa trazida pela reforma, um requisito que não era exigido anteriormente e que se soma aos desafios enfrentados por essa categoria, como a falta de reconhecimento e os baixos salários.

Entretanto, as professoras E8 e E11 demonstraram em seus relatos que mesmo diante do processo de envelhecimento conseguem manter suas condições físicas e capacidade de desenvolver bem o trabalho:

"Eu sou muito ativa e positiva... Meus alunos gostam disso" (E8).

"Não sinto dificuldade nenhuma... Tem problema nenhum" (E11).

Apesar das mudanças físicas e emocionais trazidas pelo envelhecimento, E8 mantém uma postura ativa e positiva, sendo sua atitude reconhecida por seus alunos, já E11 demonstra ter uma capacidade de adaptação às exigências da sala de aula. Assim, ao compararmos as falas das professoras sobre suas experiências de envelhecerem, percebemos que o envelhecimento de cada indivíduo é muito pessoal e reveste-se de muitas faces, destacando-se, no caso dos professores, como profissionais em constante contato com diferentes gerações, que trazem novas exigências e demandam uma atualização constante (Sousa, 2022).

#### 5.2.5. Categoria 4 – Desafios enfrentados

A Tabela 17 apresenta a frequência dos temas identificados nas entrevistas para a categoria 4 Desafios enfrentados, os temas mais comuns relatados pelas entrevistadas foram de Problemas de Saúde Relacionados ao Trabalho (4), Sobrecarga de Trabalho (2), Adoecimento Docente (2), Problemas Físicos e Emocionais (2), Limitações Físicas (2).

**Tabela 17.** *Frequência temas encontrados categoria 4.*

<b>Desafios enfrentados</b>	
<b>Frequência Temas</b>	Problemas de Saúde Relacionados ao Trabalho (4), Sobrecarga de Trabalho (2), Adoecimento Docente (2), Depressão (1), Preocupação com a Saúde Mental Pós-Aposentadoria (1), Tratamento para Ansiedade (1), Fragilidade Emocional (1), Problemas Físicos e Emocionais (2), Limitações Físicas (2)
<b>Temas mais Comuns</b>	Problemas de Saúde Relacionados ao Trabalho (4), Sobrecarga de Trabalho (2), Adoecimento Docente (2), Problemas Físicos e Emocionais (2), Limitações Físicas (2)

Fonte: Próprio Autor.

A maioria das professoras reconhece a relação entre as condições de trabalho e o adoecimento físico e emocional, relatando problemas como estresse, ansiedade, depressão, enxaqueca e doenças físicas exacerbadas pela pressão do trabalho. Das 12 entrevistadas somente a E6 não considera que existe relação entre condições de trabalho e o adoecimento das professoras. As entrevistadas E1 e E9 demonstraram dúvidas se os problemas de saúde enfrentados são consequências da profissão. As E3, E7, E8, E10 afirmam ter desenvolvido doenças em razão da profissão: depressão, hipotireoidismo, tendinite, rinite e problemas de

coluna, conforme podemos constatar abaixo:

*"Sim. Depressão... Eu acredito que isso tem a ver com o câncer também"* (E3).

*"Desenvolvi, sim, hipotireoidismo"* (E7).

*"Sim, tive tendinite e problema de coluna... Consequência do meu trabalho"* (E8).

*"O meu ombro, do tendão ficou como o movimento repetitivo de quadro que a gente usava muito claro, mas eu até acho que o pior foi emocional, eu fui afastada pelos dois motivos. Eu acho que o pior foi emocional. Mas eu tive recaídas, eu tive recaída, assim, emocional na escola em virtude do trabalho nessa escola"* (E10).

Nota-se nas declarações feitas pelas professoras pertencentes à amostra do nosso estudo que os problemas de saúde delas estão diretamente relacionados às condições de trabalho: como tendinite, problemas de coluna, hipotireoidismo e depressão. As declarações das entrevistadas vão ao encontro dos estudos de Ferreira et al. (2012), Duarte e Mendes (2015) e Gomes (2016) que destacam que o trabalho docente envolve uma demanda física e emocional muito alta, resultando no uso intensivo do corpo.

Com o envelhecimento, as professoras experimentam mudanças físicas e psíquicas causadas pelo desgaste acumulado ao longo dos anos de trabalho. Isso pode incluir desde problemas de saúde física, como dores musculares e articulares, até problemas psicológicos, como estresse e esgotamento emocional, devido às pressões constantes da profissão. É importante destacar aqui a fala da E11 que diz não ter problema de saúde em virtude da profissão, porém afirma ver colegas adoecendo e necessitando tomar medicamento para entrar para sala de aula.

*"Já vi muita colega adoecendo... Tomando remédio para entrar para dentro de sala"* (E11).

Em contraposição aos relatos apresentados pela maioria das entrevistadas, a E6 minimiza a relação entre as condições de trabalho e o adoecimento, atribuindo o cansaço e outros sintomas a características pessoais, em vez de ao ambiente de trabalho.

*"Eu particularmente não acho... Cansa um pouco... Talvez seja da pessoa que já tem uma dificuldade em aceitar"* (E6).

A declaração da professora está de acordo com o que é apresentado por Araújo et al. (2019), em que os sintomas são vistos como exagerados, isso quando não são negados, logo, as doenças são encaradas como individuais, frutos de inadequação ou entraves particulares ao sujeito no exercício da profissão. Também podemos evocar aqui o que afirmam os estudos de



Lima et al. (2015) em que o envelhecimento é caracterizado como um processo de desenvolvimento sucessivo e heterogêneo, na medida em que ocorre de forma específica em cada indivíduo.

Assim, embora a entrevistada E6 não relacione as doenças à profissão, encontramos um corpo docente adoecido com enfermidades, na maioria, relacionadas aos esforços exigidos pelo magistério.

Outro desafio enfrentado pelas entrevistadas é a sobrecarga de trabalho. Neste sentido, temos os relatos:

*"Sim, a cobrança é muito grande (...) Eu não aguentaria (...) Existe sim" (E2).*

*"SIMMM. (...) A carga horária (...) A pressão (...) Isso adoce qualquer pessoa" (E4).*

Percebemos nas palavras de E2 e E4 que elas sentem uma pressão, uma cobrança e essa realidade provoca um esgotamento físico e mental diante da sobrecarga de trabalho, acarretando doenças. A carga horária no magistério aparece novamente como desafio para as mulheres professoras.

As declarações vão de encontro com os resultados do estudo de Silva et al. (2023) em que os dados evidenciados revelam que todas as questões relacionadas à sobrecarga e às condições de trabalho presentes nas instituições de ensino, especialmente a carga horária elevada de trabalhos e os baixos salários provocam a intensificação das atividades do professor, acarretando o aparecimento de problemas de saúde. Neste mesmo viés, Silveira (2022) afirma que os profissionais docentes têm enfrentado alterações nas condições de trabalho e na organização escolar, lidando com questões como intensificação do trabalho, baixos salários e falta de autonomia.

Ainda em relação aos desafios enfrentados pelos docentes estão as limitações físicas e autocuidado, embora duas professoras tentem manter práticas de autocuidado com atividades físicas e com uma boa alimentação. As demais não executam nenhum exercício físico, duas recorrem a medicamentos antidepressivos, conforme as seguintes falas:

*"Tomo remédio controlado. (...) Antidepressivo há mais de 20 anos (...) Atividade física? Raramente (...)" (E2).*

*"Não... Primeiro que eu não tenho tempo... Muitas vezes, tenho que pagar particular... Mas não consigo ir mensalmente" (E3).*

*"Faço atividade física quando sobra tempo. (...) Tomo quando preciso, tomo um remedinho pra dormir" (E4),*

A justificativa de "falta de tempo" apresentada pelas professoras por não terem prática

de atividade física vai de encontro com Santos & Neto(2021), em que a multiplicidade de atribuições deflagra sentimentos diversos e complexos que com o tempo, esses sentimentos, advindos de decisões ao longo da vida, tendem a causar desequilíbrios e estresse mental, que se manifesta em crises de ansiedade, depressão ou doenças físicas e acabam por repercutir no cuidado de si, na alimentação, na qualidade do sono, nos momentos de lazer e na prática de atividades físicas, num movimento cíclico vicioso, que se retroalimenta pela própria sensação de insatisfação de si mesma.

Veigas (2022) também nos alerta em relação a falta de tempo das professoras, em que para dar conta da sobrecarga de trabalho, é bastante comum as professoras utilizarem o domingo para a preparação das aulas, avaliações de trabalhos e outras tarefas da escola, o que acaba fazendo parte de sua rotina. No decorrer da jornada as professoras têm dificuldade de se desligarem do trabalho e realizarem as pausas de descanso às quais têm direito. Assim, percebe-se que as experiências do envelhecimento das professoras estão diretamente ligadas às condições de trabalho, que em virtude de uma jornada de trabalho extensa, parece comprometer a saúde física e emocional, que por sua vez resulta em depressão e outras doenças graves.

Em relação às doenças relatadas, E2 e E10 afirmaram fazer tratamento para depressão e para enxaqueca. Duas outras professoras - E3 e E11 - relataram ter tido câncer e fazem acompanhamento:

*"Você sabe que eu tenho enxaqueca, né?" (E2).*

*"Eu sou uma pessoa que faz tratamento e faz acompanhamento oncológico" (E3).*

*"Faço um tratamento com psiquiatra, desde que eu tive a depressão, né. Uma das coisas que me ajudou sair da sala de aula, né? Senão a gente não aguenta" (E10)*

*"Eu tive câncer, eu não consegui aposentar por invalidez, tive um câncer maligno. Eh, eh. Inclusive, eu tô, eu faço acompanhamento médico. Eh, tô em remissão, mas é um câncer maligno que não pode voltar" (E11),*

Os relatos das professoras em relação a doenças como estresse e depressão converge com os resultados da pesquisa realizada por Tostes (2018), o gênero feminino e o elevado número de alunos por turma, bem como os fatos de levarem trabalho para casa, lecionarem no ensino fundamental e serem portadores de outras doenças constituíram situações que demonstraram relação estatisticamente significativa com a presença de sofrimento mental. Na pesquisa realizada por Araújo (2006) verificou-se que os diagnósticos médicos recebidos desde o início da carreira docente também apresentaram diferenças segundo o gênero, sendo para as mulheres estatisticamente maior para a presença de nódulo em pregas vocais, infecção urinária,

anemia, *LER/DORT* e varizes em membros inferiores.

Assim, diante do desafio de doenças relatadas pelas professoras entrevistadas, vale ressaltar que é essencial adotar novas perspectivas que considerem fatores como a divisão sexual do trabalho, o trabalho doméstico, o conflito entre trabalho e família, e os modelos de conciliação entre vida profissional e familiar. Esses elementos, além da carga total de trabalho (remunerado e doméstico), influenciam a saúde e o bem-estar dos professores, podendo tanto contribuir para a satisfação e prazer quanto para o sofrimento e adoecimento (Araújo et. al., 2019).

### 5.2.6. Categoria 5 – Pensando a vida após o magistério

A Tabela 18 apresenta a frequência dos temas identificados nas entrevistas para a categoria 5 Pensando a vida após o magistério, os temas mais comuns relatados pelas entrevistadas foram de Planejamento Pós-Aposentadoria (7), Expectativas Positivas (4), Envolvimento Comunitário (4).

**Tabela 18.** *Frequência temas encontrados categoria 5.*

<b>Pensando a vida após o magistério</b>	
<b>Frequência Temas</b>	Planejamento Pós-Aposentadoria (7), Expectativas Positivas (4), Envolvimento Comunitário (4), Compromissos Familiares Pós-Carreira (1), Adaptação ao Vazio (1), Ausência de Preocupações (3), Insegurança e Medo do Futuro (1), Ceticismo em Relação a Melhorias (1), Confiança no Futuro (2)
<b>Temas mais Comuns</b>	Planejamento Pós-Aposentadoria (7), Expectativas Positivas (4), Envolvimento Comunitário (4)

Fonte: Próprio Autor.

Ao serem indagadas sobre planejamento após vida laboral, a maioria das entrevistadas, E2, E4, E8, E9, E10, E11 e E12, demonstraram ter planejamento claros em relação à vida após o magistério. Elas planejam manter-se ativas quando aposentarem com envolvimento em atividades voluntárias, religiosas, manuais, *hobbies* pessoais como bordar, melhorar qualidade de vida, saúde, prática de atividade física e viajar. Apenas uma, E11, manifestou desejo de continuar trabalhando como professora.

*“Eu bordo, eu pinto, eu faço de tudo, eu faço, mexo com planta, costuro e não fico parada definitivamente, aí, eu tenho, assim várias coisas na minha cabeça que eu tô querendo aposentar para eu fazer na minha casa, sabe?” (E8).*

*“Eu espero poder descansar, bater um papo, poder viver um pouco. Porque com essa rotina, a gente não tem muita vida social, né? A gente não tem como assistir um filme, né? Então, ver um seriado não tem tempo, né? Então eu espero poder, às vezes, viajar um pouquinho, né?” (E9).*

*“Olha, eu penso, às vezes, pegar um contrato no estado, mesmo da prefeitura. Penso em abrir uma loja, penso em fazer um trabalho voluntário lá em casa dando aula particular para criança particular sem cobrar nada, sabe? Mas, tipo, lá no meu bairro. Vem cá, vamos. Vou, vou te ensinar a fazer a tarefa hoje. Tô preparado para isso” (E11),*

Os resultados encontrados neste estudo vão de encontro com os mesmos achados no estudo conduzido por Borsoi e Pereira (2018) em que as mulheres tendem a dar maior importância ao planejamento de atividades de lazer e recreação para o período pós-aposentadoria e que o fato de priorizarem atividades fora do ambiente acadêmico pode ser uma resposta aos efeitos significativos que elas sentem devido à sobrecarga de trabalho, o que pode incluir fatores como a tripla jornada (trabalho, vida doméstica e vida pessoal), típico da realidade de muitas mulheres.

Os planos das professoras após a aposentadoria, como “dançar, viajar, fazer o que não fiz”, nos remete a afirmativa de Carvalho (2017) em que a aposentadoria é um momento de redefinição pessoal e social, onde o profissional reflete sobre o futuro, estabelece novos projetos e busca atividades que atendam tanto suas necessidades existenciais quanto seu bem-estar físico e emocional. As professoras, ao planejarem atividades de lazer, como viajar e dançar, estão, de certo modo, respondendo às questões sobre o sentido de vida pós-aposentadoria.

Em outra perspectiva, as professoras E1, E3, e E7 afirmaram não ter planejamento para vida após o magistério.

*“Saudades da escola, eu sei que eu não teria. Mas eu ainda não tenho projeto, não, tem projeto eu penso, penso, penso, penso sim, mas eu não sei se é capaz” (P3).*

*“Eu vou é pensar em que é que é que eu poderia, o que que é que eu poderia fazer. Eu fico muito insegura, eu não sei o que que vai ser de mim” (E7).*

Verifica-se que as professoras demonstram ter dificuldades de pensar outras formas de conduzir suas vidas, pois conforme mostra Sampaio et al.(2019) ao longo de aproximados trinta anos da existência do homem, a interação entre o ser humano e o ambiente laboral constitui uma trajetória significativa.

Quanto às declarações de “não sei o que vai ser de mim”, não quero ficar o dia inteiro

sem fazer nada” evocam o que Dejours (1992) apresenta no sentido que o trabalho é o poder de sentir, pensar e inventar. Contrário à crença comum, o trabalho não se limita ao tempo fisicamente gasto na oficina ou escritório; ele ultrapassa qualquer limite de tempo de trabalho e mobiliza a personalidade por completo.

O desafeto da E3 em relação à escola pode ser explicado num contexto mais amplo por Duarte et al. (2020) que nos dias atuais em que a razão social do trabalho é questionada diante do processo crescente de precarização em curso, corroendo o sentido do trabalho e sua função social. No que se refere à escola, Almeida et al. (2023) mencionam a precarização da realidade educacional, desmoralização e desqualificação da educação pública, somadas à precarização do trabalho docente, impactam diretamente a experiência e o vínculo afetivo dos professores com a instituição escolar.

Verifica-se nas falas das E4 e E7 uma preocupação financeira em relação à aposentadoria e uma preocupação em ficar “sem atividade”.

*“Para eu ter qualidade de vida e bem estar e nem sempre eu não vou ter a remuneração disponível para fazer tudo aquilo que eu desejo, é verdade, né” (E4).*

*“E, repente, talvez fazer algo para poder complementar a minha renda” (E7).*

Observa-se que a preocupação das professoras em relação ao financeiro se sustentam na afirmativa de Lanzara e Silva (2023) sobre as mudanças na legislação previdenciárias em que esclarecem que foram implementadas taxas de substituição consideravelmente reduzidas, onde o valor das aposentadorias corresponderá a 60% da média dos salários de contribuição, exigindo 40 anos de contribuição para o recebimento integral do benefício. Essas mudanças resultarão em uma significativa diminuição nos valores das aposentadorias pagas pelo RGPS.

Importante lembrar que no RPPS/MG também houve uma redução progressiva no cálculo dos benefícios previdenciários: de remuneração integral, passando pela média aritmética de 80% das melhores contribuições, para agora 60% da média, com um adicional de 2% para cada ano, além de vinte anos de contribuição Minas Gerais (2020).

Contudo, a aposentadoria pode ser vista sob um prisma positivo. Observou-se que as E5, E6 e E10 expressam confiança em relação ao futuro, mesmo diante das incertezas econômicas impostas pela última reforma previdenciária e acreditam que estarão preparadas para as mudanças que a aposentadoria trará. Há expectativas positivas para fora da vida laboral.

*“Muito feliz, muito tranquila, só de é eu vou me sentir muito, mas sabe, de tudo pensar que não tem que levantar cedo. aquela rotina de sair. de fazer as coisas, eu vou me sentir muito .mas eu vou me sentir muito feliz, muito tranquila. muito realizada, o*

*principal é realizada que eu fiz o meu trabalho com. né, com dignidade, com tudo, paciência, com muito amor a minha profissão isso” (E5).*

*“Espero ter muita vivacidade, assim como eu iniciei na minha carreira de Magistério. Espero que Deus me dê muita força, muita luz, para que eu possa viver e aproveitar curtir todo esse momento” (E6).*

Nas palavras das professoras nota-se a afirmativa de Figueira et al. (2017) em que a aposentadoria pode representar um reconhecimento pelos anos dedicados ao trabalho e um momento de liberdade para realização de atividades que o trabalho privou.

Tais pontos abordados nessa categoria são importantes para o melhor entendimento de como planejar melhor o período da aposentadoria em virtude das implicações, desafios e sentimentos diversos que a aposentadoria pode significar para as professoras. Daí, conforme mostra Oliveira et al. (2021) a importância que um plano de preparação para aposentadoria pode minimizar o estresse e gerar sentimentos de confiança sobre os anos seguintes da aposentadoria.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo geral analisar a percepção de mulheres professoras da educação básica da Regional de Ponte Nova/MG quanto ao processo de envelhecimento e preparação para a aposentadoria. No que se refere aos objetivos específicos, eles pretenderam: i) Analisar a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, as mudanças na Legislação Previdenciária sobre a aposentadoria dos professores com ênfase nas últimas reformas ocorridas em âmbito federal e no Estado de Minas Gerais; ii) Identificar as estratégias adotadas pelas professoras da Regional de Ponte Nova/MG para o cumprimento do prazo legal para se aposentarem; iii) Compreender as experiências de envelhecimento das professoras, incluindo os desafios físicos, psicológicos e sociais; iv) Identificar as expectativas das professoras para fora da vida laboral.

Em relação ao objetivo “i”, foi feito um estudo das principais legislações previdenciárias sobre a aposentadoria dos professores após CF 88 com ênfase na última reforma promovendo mudanças tanto no RGPS quanto do RPPS do estado de Minas Gerais. Ao longo da análise pode-se verificar que os preceitos instituídos na CF 88 relativos a diminuir as desigualdades sociais foram sendo diluídos no que se refere à previdência social. As modificações nas legislações previdenciárias foram sendo implementadas ao longo dos últimos trinta anos.

No decorrer das modificações constata-se por exemplo: a exclusão do caráter especial da aposentadoria dos professores universitários, fim da integralidade e paridade, inclusão do fator previdenciário para cálculo dos benefícios dos professores, exigência de contribuição de 11% tanto de profissionais ativos quanto dos inativos, ou seja, dos aposentados. Em relação a última reforma da previdência, foram impostas regras mais duras, adotou-se taxas reduzidas de cálculo para se chegar ao valor da aposentadoria, passou-se a exigir idade mínima para os professores em geral, desconsiderando os baixos salários e as peculiaridades da profissão do magistério.

Alterou-se também o tempo de contribuição passando a exigir tempo igual de contribuição para professores homens e mulheres, desconsiderando a dupla, tripla jornada das mulheres de forma que uma professora para receber o valor do benefício igual ao seu último salário deverá trabalhar 40 anos. Foram incluídas regras de transição pelos legisladores na tentativa de amenizar os danos aos contribuintes, porém as regras são variáveis necessitando uma análise criteriosa do contribuinte para saber qual a melhor regra para sua situação específica.

Em relação ao objetivo “ii” pode-se constatar que as professoras não têm estratégias

para cumprirem o prazo legal para se aposentarem. A maioria desconhece as mudanças impostas pela última reforma, não tem domínio sobre o tempo de efetivo exercício que falta para se aposentarem, ou seja, não tem o conhecimento e controle da sua vida funcional. A possibilidade das professoras efetivas utilizarem as férias-prêmio, reduzir carga horária nos anos finais de carreira está condicionada a legislações estaduais que elas também mostraram desconhecimento. Isso significa que, apesar de ser um direito adquirido, o usufruto das férias-prêmio pode ser condicionado ao interesse público e à organização administrativa.

No que se refere ao objetivo “iii” à compreensão das experiências de envelhecimento das professoras, incluindo os desafios físicos, psicológicos e sociais, as entrevistadas, em sua maioria, têm sentido os efeitos do envelhecimento. Houve relatos em que o declínio físico, por exemplo, é percebido pelas professoras, pois se sentem mais cansadas, desestimuladas e não atendem mais às demandas com tanta disposição como antes e, que durante as aulas, por mais que planejem, “alguma coisa escapa”.

As mudanças hormonais com a menopausa também são sentidas pelas entrevistadas provocando alterações na sua emocional delas. As cobranças, as mudanças na educação e sobrecarga de trabalho afetam as professoras e fazem com que elas sintam “não dar conta das demandas”. A sobrecarga de trabalho impede as professoras da adoção de práticas de autocuidado em virtude da grande carga horária dispensada aos trabalhos profissionais e domésticos.

Paralelo a sobrecarga de trabalho das professoras, as profissionais também vivenciam uma sobrecarga feminina, caracterizada pela exigência de conciliar o trabalho profissional com responsabilidades domésticas e familiares, como cuidados com os filhos, manutenção do lar e, muitas vezes, o cuidado de parentes mais velhos. Assim a tripla jornada vivenciada sobrecarrega as professoras e afeta seu bem-estar físico e mental, ampliando os desafios enfrentados tanto no ambiente escolar quanto no pessoal.

No que se refere a formulação de políticas públicas e práticas educacionais, a gestão da Secretaria de Educação precisa avaliar ou reavaliar a maneira como oferece suporte às professoras no período que antecede a aposentadoria e na gestão do envelhecimento. Recomenda-se, portanto, a criação de programas de apoio psicológico específicos para as professoras, além de melhorias nas condições de trabalho que considerem o processo de envelhecimento no desempenho profissional. Também é fundamental que sejam desenvolvidas pela gestão da Secretaria Estadual de Educação de Minas Gerais políticas de orientação e preparação para a aposentadoria, com informações claras e acessíveis, que ajudem as professoras a planejarem melhor sua transição para a esta nova etapa da vida. Além disso, é



necessário criar canais de diálogo efetivo entre as professoras e a gestão, de forma que as preocupações e expectativas das professoras possam ser ouvidas e consideradas na formulação das políticas, fortalecendo assim a confiança nas medidas adotadas

Por fim, em relação ao último objetivo específico “iv” Identificar as expectativas das professoras para fora da vida laboral foi possível identificar que, mesmo diante dos desafios impostos pela última reforma previdenciária, pela professora mulher, a maioria das entrevistadas tem expectativas positivas com planos para a vida após o magistério. A maioria dos planos estão relacionados às atividades de lazer, diversão e atividades comunitárias.

Atingidos objetivos específicos, pode-se alcançar o objetivo geral deste estudo, que se propunha analisar a percepção de mulheres professoras da educação básica da Regional de Ponte Nova/MG quanto ao processo de envelhecimento e preparação para a aposentadoria. Percebe-se que o processo de envelhecimento tem implicações significativas na prática docente, pois afeta o desempenho físico, o cognitivo das professoras, tornando tarefas como o planejamento e a gestão de sala de aula mais desafiadoras. Além disso, com o avanço da idade, surgem desafios relacionados à saúde, ao bem-estar emocional e à capacidade de adaptação a novas demandas e cobranças, gerando também consequências na qualidade do ensino. Essas implicações também se intensificam pela sobrecarga de trabalho docente e a sobrecarga feminina.

Diante de todo o contexto vivenciado pelas professoras somado ao desconhecimento tanto das exigências impostas pela última reforma, quanto de legislações específicas que envolvem a vida profissional delas, resulta em uma ausência de preparação para a aposentadoria. A ausência pode, inclusive, resultar em um benefício reduzido.

Esta pesquisa contribuiu para estudos que abordam a questão da aposentadoria das professoras da educação básica no contexto das reformas previdenciárias, demonstrando que o conhecimento das professoras sobre as legislações previdenciárias está aquém do que se necessita para buscar junto a gestão das escolas, regionais de ensino e sindicatos possibilidades de instituir estratégias e programas de preparação para a aposentadoria das professoras de educação básica.

Uma outra contribuição desta pesquisa é que mulheres professoras com mais idade compõem o universo da educação básica e suas implicações nas práticas de ensino são percebidas por elas no decorrer do trabalho com os alunos e no atendimento das exigências do cargo. Ampliar o conhecimento dos gestores sobre esta realidade das escolas pode oportunizar identificar condições justas e favoráveis para as professoras que estão próximas a se aposentarem.

Por último, a pesquisa pretende contribuir com a Secretaria Estadual de Educação de Minas Gerais no planejamento de ações institucionais de apoio às professoras de educação básica no processo de envelhecimento e de preparação para a aposentadoria. Ações de formação presencial sobre legislação previdenciária, vida funcional do docente, Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA), mudanças nos quadros das escolas considerando as professoras idosas podem ser estimulados.

Ressalta-se, como limitação deste estudo o tamanho da amostra por se tratar de professoras de uma regional de ensino de Minas Gerais localizada no interior do estado. Talvez professoras que morem em cidades maiores possam apresentar outros desafios como meio de transporte utilizado e ou tempo de deslocamento gasto para chegar à instituição. Sugere-se, para a realização de estudos futuros a inclusão entre os entrevistados, de homens professores que atuam na educação básica a fim de identificar a percepção deles quanto ao processo de envelhecimento e preparação para a aposentadoria, permitindo comparações dos resultados, já que a presente pesquisa foi realizada somente com mulheres professoras.

Outra sugestão para estudos futuros é analisar como o pagamento do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) do magistério pelo governo de Minas Gerais pode influir na aposentadoria das mulheres professoras. A aprovação do piso representou uma alteração na política salarial dos professores, entretanto, o governo do estado paga o piso proporcional. Sendo o cálculo dos benefícios feitos com base na média das remunerações recebidas ao longo do exercício do magistério, uma vez que a maioria dos profissionais da educação no estado são mulheres, pode-se questionar como a política salarial do PSPN contribui para a equidade de gênero.

## 7. REFERÊNCIAS

- Andrade, L., & Torres, C. (2020). Retirement and meaning attribution: A study with active workers in Brazil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36, e3652. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3652>
- Almeida, M. I., Salces, C. D., & Kassis, R. N. (2023). Reverberações das políticas neoliberais na educação e a necessária busca de outros caminhos. *Revista Eletrônica Esquiseduca*, 14(36), 893-922. <https://doi.org/10.58422/repesq.-2022.e1388>
- Alves, K. (2016). *Envelhecer na docência: percepções dos professores de diversos níveis de ensino*. [Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto]. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/90367>
- Amado, F. (2020). *Curso de direito e processo previdenciário* (13a ed.). Salvador: JusPodivm.
- Antunes, R., & Druck, G. (2015). A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. *O Social em Questão*, 18(34), 19-40.
- Antunes, R. (2018). *O Privilégio da Servidão*. São Paulo: Boitempo.
- Araújo, E. S. (2009). As reformas da previdência de FHC e Lula e o sistema brasileiro de proteção social. *Revista de Políticas Públicas*, 13(1), 31-41. <http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/2996>
- Araújo, T. M., Godinho, T. M., Reis, E. J. F. B., & Almeida, M. M. G. (2006). Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 11(4), 1117-1129. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232006000400032>
- Araújo, T. M., Pinho, P. S., & Masson, M. L. V. (2019). Trabalho e saúde de professoras e professores no Brasil: reflexões sobre trajetórias das investigações, avanços e desafios. *Cadernos de Saúde Pública*, 35(1), 1-15. <https://www.scielo.br/pdf/csp/v35s1/1-678-4464-csp-35-s1-e00087318.pdf>
- Assembleia Legislativa de Minas Gerais – ALMAG. (2024, fevereiro). Valorização dos professores estaduais é tema de audiência. <https://www.almg.gov.br/comunicacao/noticias/arquivos/Valorizacao-dos-professores-estaduais-e-tema-de-audiencia/>
- Assessoria de Comunicação Social do MEC. (2024, 1 de fevereiro). *Divulgado novo valor do piso salarial dos professores*. <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2024/fevereiro/divulgado-novo-valor-do-piso-salarial-dos-professores/>
- Assessoria de Informações Gerenciais da Secretaria de Estado de Educação – SISAP (2024).
- Assunção, A. A., & Oliveira, D. A. (2009). Intensificação do trabalho e saúde dos professores. *Educ Soc.*, 30(107), 349-372.
- Baqueiro, A. U. P. (2018). A chamada atividade penosa como adicional no trabalho docente. *Revista Jus Navigandi*, 23(5641). Disponível em <https://jus.com.br/artigos/70287>.

Acesso em 01 de setembro de 2024.

- Barbosa, A. (2021). Tempo de trabalho e de ensino: composição da jornada de trabalho dos professores paulistas. *Educ. Pesqui.*, São Paulo, 47.
- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo* (L. de A. Rego & A. Pinheiro, Trads.) (70a ed.). Lisboa: Edições.
- Baldin, N., & Munhoz, E. M. B. (2011). Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In *Anais do X Congresso Nacional de Educação–EDUCRE/I Seminário Internacional de Representações Sociais, Subjetividade e Educação-SIRSSE* (7ª ed., Vol. 10, pp. 329-341). Curitiba, PR.
- Barreto, E. S. A. (1980). *A professora primária frente a alunos e alunas de distinta condição social*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo].
- Beauvoir, S. (1970). *O segundo sexo: fatos e mito* (4a ed.). São Paulo: Difusão Europeia do Livro.
- Borsoi, I. C. F., & Pereira, F. S. (2017). Perspectivas acerca da aposentadoria na percepção de docentes de uma universidade pública federal. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 20(2), 173-186. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i2p173-186>
- Braga, N. L., Araújo, N. M., & Maciel, R. H. (2019). Condições do trabalho da mulher: uma revisão integrativa da literatura brasileira. *Psicologia: Teoria e Prática*, 21(2), 232-251.
- Braga, J. T. S. (2020). A revelação do “estado malfeitor” a partir da questão previdenciária. In J. R. Caetano Costa, M. A. Serau Junior, & H. C. Sores (Orgs.), *O estado de mal-estar social brasileiro* (Vol. 1, p. 318-340). IEPREV.
- Brasil. (1888). *Decreto Imperial n° 9.912, Reforma os Correios do Império* <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-9912-a-26-marco-1888-542383-publicacaooriginal-50955-pe.html>
- Brasil. (1891). *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891*. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao91.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm)
- Brasil. (1923). *Decreto Legislativo n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923*. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4682-24-janeiro-1923-538815-publicacaooriginal-90368-pl.html>
- Brasil. (1976). *Decreto n° 77.077, de 24 de janeiro de 1976*. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-77077-24-janeiro-1976-425531-norma-pe.html>
- Brasil. (1984). *Decreto n° 89.312, de 23 de janeiro de 1984*. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89312-23-janeiro-1984-439638-publicacaooriginal-1-pe.html>
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

- Brasil. (1990). *Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*.  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)
- Brasil. (1991). *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui o Plano de Custeio.  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)
- Brasil. (1991). *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)
- Brasil. (1993). *Emenda Constitucional nº 3, de 17 de março de 1993*.  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/-emc03.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/-emc03.htm)
- Brasil. (1995). *Lei nº 9.032, de 28 de abril de 1995*. Altera dispositivos da legislação da seguridade social. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9032.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9032.htm)
- Brasil. (1998). *Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998*.  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/-emendas/emc/emc2-0.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/-emendas/emc/emc2-0.htm)]
- Brasil. (1998). *Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998*.  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9717.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9717.htm)
- Brasil. (1999). *Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999*. Altera a forma de cálculo dos benefícios da Previdência Social. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9876.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm)
- Brasil. (2001). *Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001*. Dispõe sobre o regime de previdência complementar e dá outras providências.  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp109.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp109.htm)
- Brasil. (2003). *Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003*.  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm)
- Brasil. (2004). *Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004*. <https://legislacao.-presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=10887&ano=2004&ato=315ITS61UeRpWT5a4>
- Brasil. (2005). *Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005*.  
<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4360277&disposition=inline>
- Brasil. (2008). *Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008*.  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm)
- Brasil. (2012). *Emenda Constitucional nº 70, de 29 de março de 2012*.  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/-emc/emc70.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/-emc/emc70.htm)
- Brasil. (2015). *Emenda Constitucional nº 88, de 7 de maio de 2015*. Altera o artigo 40 da Constituição, tratando da aposentadoria compulsória.  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc88.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc88.htm)
- Brasil. (2015). *Lei nº 13.135, de 17 de junho de 2015*.  
<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13135&ano=2015&ato=726QTV65UNVpWTcee>

- Brasil. (2019). *Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019*.  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm)
- Brasil. (2020). *Decreto nº 10.410 de 30 de junho de 2020*.  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm)
- Bruschini, C., & Amado, T. (1988). Estudos sobre mulher e educação: algumas questões sobre o magistério. *Cadernos de Pesquisa, São Paulo, 64*, 4-13.
- Bugalho, A. C., Silveira, S. S., & Pina, S. C. T. (2020). Mudanças previdenciárias para a mulher, considerando a quadrupla jornada (casa, filho, trabalho, estudo). In *Anais do evento. Ribeirão Preto, SP: UNAERP*. <https://revistas.unaerp.br/rede/article/view/-2251/1565>
- Cacouault-Bitaud, M. (2003). La sociologie de l'éducation et les enseignants: cherchez la femme. In J. Laufer, C. Marry, & M. Maruani (Eds.) *Le travail du genre* (p. 163-180). Paris: La Découverte/ Mage.
- Carneiro, M. de F. C., Alves, V. P., & Silva, H. S. (2021). Aposentadoria e Planejamento para Vida Pós-Trabalho: Um Estudo com Servidores de um Instituto Federal de Educação. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, 24*(1).
- Carvalho, M. S., Santos, A. R., Carvalho, F. S., & Almeida, M. B. X. (2017). Análise de Redes de Políticas Públicas na Educação do Campo: Uso do Framework I Star. *Em VI Seminário Nacional de Políticas Públicas, Gestão e Práxis Educacional. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia*.
- Castro, H. R. de, & Costa, J. R. C. (2019). Os impactos da reforma trabalhista no âmbito do direito previdenciário. *Revista Brasileira de Direito Social*.
- Castro, C. A. P., & Lazzari, J. B. (2010). *Manual de direito previdenciário*. Florianópolis: Conceito.
- Castro, C. A. P., & Lazzari, J. B. (2022). *Manual de direito previdenciário*. Rio de Janeiro: Forense.
- Cau-Bareille, D. (2014). Estratégias de trabalho e dificuldades dos professores em fim de carreira: elementos para uma abordagem sob o prisma do gênero. *Laboreal, 10*(1).  
<http://journals.openedition.org/laboreal/5353>
- Celestino, K., & Silva, D. D. (2016). O risco à democracia ante a mitigação de direitos fundamentais sociais com a lei 13.135/2015: a perspectiva do "Estado em crise" e aparente violação ao princípio da proibição do retrocesso. *Teorias do direito e realismo jurídico, São Paulo*.
- Cepellos, V. M. (2021). Feminização do envelhecimento: um fenômeno multifacetado muito além dos números. *Revista de Administração de Empresas, 61*(2), e20190861.
- Cepellos, V., & Tonelli, M. J. (2017). Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. *Revista Alcance, 24*(1), 4-21.
- Conceição, C., & Souza, O. (2012). Ser professor hoje. O que pensam os professores das suas

- competências. *Revista Lusófona de Educação, Portugal*, (20), 81-98.
- Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. (2019). Saiba quais estados brasileiros não respeitam a Lei do Piso. [www.cnte.-org.br/index.php/menu/tabela-salarial](http://www.cnte.-org.br/index.php/menu/tabela-salarial)
- Costa, J. R. C., & Demiranda, D. T. (2023). A Previdência Social no Contexto Neoliberal: Debates Sobre a Necessidade de Uma Nova Reforma da Previdência. *Revista Brasileira de Direito Social - RBDS*, 6(1), 90-104.
- Costa, J. T. P., Coelho, C. L., & Oliveira, R. F. (2020). A Implementação do Piso Salarial Profissional Nacional em Minas Gerais: entre o dito, o feito e o escrito. *FINEDUCA - Revista De Financiamento Da Educação*, 10. <https://seer.ufrgs.br/index.-php/fineduca/article/view/90393>
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto* (3a ed). Porto Alegre: Artmed.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré.
- Demartini, Z. B. F., & Antunes, F. F. (1993). Magistério primário: profissão feminina, carreira masculina. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo.
- Diehl, A. A. (2004). *Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas*. Prentice Hall.
- Diehl, L., & Marin, A. H. (2016). Adoecimento mental em professores brasileiros; revisão sistemática da literatura. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 7(2), 64-85. <http://pepsic.bvsalud.org/scielo>
- Dotta, L. T., & Lopes, A. (2021). O ciclo de vida dos professores e a extensão da idade da reforma: Perspetivas de estudo a partir de uma revisão de literatura. *Revista Portuguesa De Educação*, 34(2), 86–106.
- Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, 24, 37-57.
- Duarte, D. A., Luz, M. L. S., Liboni, M. T. L., & Soldera, L. M. (2020). Precarização e Saúde do Trabalhador: Um olhar a partir do trabalho decente e os paradoxos na reabilitação profissional. *Psicologia Em Estudo*, 25, e48192.
- Duarte, R. D. (2021). O envelhecimento da classe docente: implicações na (des) motivação profissional.
- Escorsim, S. M. (2021). O envelhecimento no Brasil: aspectos sociais, políticos e demográficos em análise. *Serviço Social & Sociedade*, (142), 427-446.
- Fagnani, E. (2019). O Debate Desonesto: Subsídios Para a Ação Social e Parlamentar: Pontos Inaceitáveis da Reforma de Bolsonaro. *Contracorrente*. São Paulo.
- Farias, M. C. D. (2022). *Os Impactos psicossociais na Aposentadoria dos Docentes*

*Universitários: uma Revisão Integrativa da Literatura*. [Trabalho de Conclusão de Curso. Sociedade Educacional de Santa Catarina – UNISOCIESC].

- Feitosa, A. R. A. (2017). Quando o magistério passa a ser um trabalho de mulher: percursos e impasses. *Jamaxi, UFAC, 1*(1).
- Fernandes, A. P., & Geromes, S. (2021). As inconstitucionalidades e ilegalidades das regras de cálculo aplicáveis aos benefícios previdenciários concedidos após EC 103/2019: Uma análise a partir do Decreto 10.410/2020. In M. A. Serau Junior (Coord.), *Comentários ao novo regulamento da Previdência Social (E-book)*. Paideia Jurídica Editora.
- Fernandes, K. F. (2023). O trabalho invisível: percepções de mulheres sobre o trabalho doméstico dentro e fora da pandemia. *Revista Discente Planície Científica, 5*(1).
- Ferreira, O. G. L., Maciel, S. C., Costa, S. M. G., Silva, A. O., & Moreira, M. A. S. P. (2012). Envelhecimento ativo e sua relação com a independência funcional. *Texto & Contexto Enfermagem, 21*(3), 513-518.
- Figueira, D. A. M., Haddad, M. do C. L., Gvozd, R., & Pissinati, P. de S. C. (2017). Retirement decision-making influenced by family and work relationships. *Revista Brasileira De Geriatria E Gerontologia, 20*(2), 206–213.  
<https://doi.org/10.1590/1981-22562017020.160127>
- Fontoura, D. S., Doll, J., & de Oliveira, S. N. (2015). O Desafio de Aposentar-se no Mundo Contemporâneo. *Educação & Realidade, 40*(1), 53-79.
- Fontoura, D. S., & Piccinini, V. C. (2012). Envelhecimento populacional e gestão de pessoas: Pesquisas internacionais e notas para o Brasil. In *Anais do 36º Encontro da ANPAD*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. ANPAD.
- Freitas, D. F. (2020). *Sou mineiro, sou de ferro, mal tenho previdência... como dói: panorama do déficit previdenciário do estado de Minas Gerais (2010/2020)*. [Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Ouro Preto].
- Freitas, M. T. A. (2000). *Memória de Professoras: História e Histórias*. Juiz de Fora: Universidade Federal de Juiz de Fora.
- Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa*. Editora da UFRGS.
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4a ed.). Atlas.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6a ed.). Atlas.
- Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa* (5a ed.). Atlas.
- Goldenberg, M. (2004). *A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais* (8a ed.). Record.
- Gomes, M. C. (2016). *Tempo de carreira, envelhecimento e prática laboral do professor de educação física em escolas públicas da cidade do Rio de Janeiro*. [Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio De Janeiro]



- Gonçalves, A. M., Figueiredo, C. C., César, F. S., Guimarães, M. M. M., & Lopes, V. R. (2018). Reformas da previdência e seus impactos nos direitos sociais: Negação, focalização e privatização. In *Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social. Seção Comunicações Orais - Política Social e Serviço Social*, 1(1). Disponível em <https://periodicos.ufes.br/abepss/issue/view/938>. Acesso em: 30 maio 2023.
- Gonçalves, A. M., Melo, A. I. S., Carvalho, L. N., & da Silva, M. R. G. (2023). Contrarreformas da previdência no Brasil: expropriação dos direitos de docentes. *Revista Em Pauta: teoria social e realidade contemporânea*, (53).
- González, F. E. (2020). Reflexões sobre alguns conceitos da pesquisa qualitativa. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 8(17), 155-183. São Paulo, SP.
- Governo de Minas Gerais. (2023, junho). Servidores da Educação já podem se inscrever na segunda edição do Trilhas de Futuro Educadores. <https://www.educacao.mg.gov.br/servidores-da-educacao-ja-podem-se-inscrever-na-segunda-edicao-do-trilhas-de-futuro-educadores/>
- Guedes, R. S., & Passos, D. O. R. (2022). A presença das mulheres na história da educação no Brasil. *Revista Teias*, 23(70).
- Heringer, H. M. L. (2020). Aposentadoria do Professor: Um Benefício Pseudoespecial. Em *Anais do II Congresso Internacional da Rede Ibero-Americana de Pesquisa em Seguridade Social*
- Ibrahim, F. Z. (2008). *Curso de Direito Previdenciário* (12a ed.). Rio de Janeiro: Impetus.
- Ibrahim, F. Z. (2015). *Curso de Direito Previdenciário* (21a ed.). Rio de Janeiro.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). (2023). Censo da Educação Básica 2022: Resumo Técnico. Brasília, 2023.
- Instituto Nacional de Seguridade Social (2023).
- Instituto da Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais (2020).
- Jacomini, M. A. Cruz, R. E., & de Castro, E. C. (2020). Jornada de trabalho docente na rede pública de educação básica: Parâmetros para discussão. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, 28(32).
- Jardim, M. C., & Moura, P. J. C. (2023). O Projeto de Capitalização da Previdência Social no Governo Bolsonaro: O Mercado Como Estratégia de Aposentadoria. *Sociedade e Estado*, 38(1).
- Jarty, J. (2009). Les usages de la flexibilité temporelle chez les enseignants du secondaire. *Temporalités*, 9. <http://temporalites.revues.org/index1057.html>
- Lanzara, A. P., & Silva, B. S. (2023). As reformas previdenciárias no Brasil e a expansão da previdência complementar. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 38(111), e3811011.

- Lazzari, J. B. (2020). *Comentários à Reforma da Previdência*. Rio de Janeiro: Forense.
- Lazzari, J. B. (2021). *Direito Previdenciário* (2a ed.). Rio de Janeiro: Forense, Método.
- Lima, G. M. D., & Sorto, F. O. (2022). Reformas da previdência social no Brasil: fatores que conduzem o processo reformador. *Sequência (Florianópolis)*, 43(92), e73339.
- Lima, I., Milani, M., Silva, G., Silva, I., Sanches, M., & Nadaf, V. (2015). Professores e envelhecimento: um estudo de representações sociais. *Investigação Qualitativa em Educação*, 2, 431-436.
- Libâneo, J. C. (2018). Cap. II - Políticas Educacionais neoliberais e escola: uma qualidade de educação restrita e restritiva. In: J. C. Libâneo & R. M. M. Freitas (Orgs.), *Políticas educacionais neoliberais e escola pública: uma qualidade restrita de educação escolar* (pp. 44-87). Goiânia: Editora Espaço Acadêmico.
- Louro, G. L. (1994). Mulheres na sala de aula. In M. Del Priore (Org.), *História das mulheres no Brasil* (10ª ed.). São Paulo: Companhia das Letras.
- Marcelino, E. M., Nóbrega, G. H. T., Oliveira, P. C. S., Costa, R. H. M., Araujo, H. S. P., Silva, T. G. L., & Medeiros, A. C. T. (2020). Associação de fatores de risco nos transtornos mentais comuns em idosos: uma revisão integrativa. *Brazilian Journal of Development*, 6(4), 22270-22283. DOI: 10.34117/bjdv6n4-407
- Martins, R.F., Araujo, A.L.G., & Amorim, M.A. (2022). Vínculo de Trabalho e Adoecimento Docente: Análise das Licenças dos Professores da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais. *Educ. rev.*, 38, e26976.
- Michaelis (2024). Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. *Aposentação*. <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/aposentacao/>. Acesso em 04 de junho de 2024.
- Minas Gerais. (2002). *Decreto Estadual nº 42.758, de 17 de julho de 2002*. Regulamenta a contagem de tempo de contribuição. <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/Decretos/42758/2002/>
- Minas Gerais. (2002). *Lei Complementar nº 64, de 25 de março de 2002*. Dispõe sobre os fundos de previdência do estado. <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/LCP/64/2002/>
- Minas Gerais. (2014). *Lei Complementar nº 132, de 7 de janeiro de 2014*. <https://leisestaduais.com.br/mg/lei-complementar-n-132-2014-minas-gerais-altera-a-lei-complementar-n-64-de-25-de-marco-de-2002-e-a-lei-complementar-n-132-de-7-de-janeiro-de-2014-institui-fundos-de-previdencia-do-estado-e-da-outras-providencias>
- Minas Gerais. (2020a). *Emenda Constitucional Estadual nº 104, de 14 de setembro de 2020*. : <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa-completa.html?tipo=EMC&num=104&comp=&ano=2020>
- Minas Gerais. (2020b). *Lei Complementar nº 156, 23 de setembro de 2020*. : <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LCP&num=156&comp=&ano=2020>

- Minayo, M. C. S. (2009). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Vozes (Ed.).
- Minayo, M. C. S., & Guerriero, I. C. Z. (2014). Reflexividade como ethos da pesquisa qualitativa. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(4), 1103-1112.
- Moraes, J. S. D., Oliveira, F. B., Cezário, P. F. O., Batista, J. P., & Pinheiro, L. V. L. P. (2019). Docentes Universitários: Expectativas acerca da Aposentadoria. *Id on Line Rev. Mult. Psic.*, 13(47), 624-637. ISSN 1981-1179. Edição eletrônica em <http://idonline.emnuvens.com.br/id>
- Moraes, R. (1999). Análise de conteúdo. *Revista Educação*, 22(37), 7-32.
- Moreira, J., & Vieira, R. (2014). Permanência no emprego: velhice saudável ou negação do envelhecimento? *Revista pesquisas e práticas psicossociais*, 9(1), 57-63. [http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/revista\\_ppp/article/view/834](http://www.seer.ufsj.edu.br/index.php/revista_ppp/article/view/834).
- Mota Junior, W. P., & Maués, O. C. (2014). O Banco Mundial e as políticas educacionais brasileiras. *Educação & Realidade*, 39(4), 1-11.
- Mota Santos, C., Azevedo, A. P., & Lima-Souza, Érica. (2021). A Mulher em Tripla Jornada: Discussão Sobre a Divisão das Tarefas em Relação ao Companheiro. *Revista Gestão & Conexões*, 10(2), 103–121.
- Nascimento, P. D. M., & Polia, A. A. (2019). Planos para o Futuro: Uma Análise da Perspectiva Ocupacional de Professores Universitários para o Período da Aposentadoria. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 27(2), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4322/2526-8910.ctoao1647>
- Nascimento, S. (2023). Regras de transição para aposentadoria: EC nº 103/2019. *Revista do Tribunal Regional Federal da 3ª Região*, 34(158), 335-344. Disponível em <https://revista.trf3.jus.br/index.php/rtrf3/article/view/117>. Acesso em 22 de maio de 2024.
- Noll, P. (2021). As reformas previdenciárias e o impacto nos direitos das aposentadorias dos professores. In A. P. Fernandes et al. (Orgs.), *Direito Previdenciário em debate: I Seminário Gaúcho das Advogadas Previdenciárias [recurso eletrônico]* (pp. 153-167). Editora IEPREV.
- Novo, L. F., & Fólha, F. A. S. (2010). Importância da Preparação à Aposentadoria: A Fala de Servidores Aposentados da UFPEL. Em *Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur*.
- Oliveira, R. (2023, julho 7). Saiba quando o salário dos professores de Minas Gerais vai aumentar. *O Tempo*. <https://www.otempo.com.br/cidades/saiba-quando-o-salario-dos-professores-de-minas-gerais-vai-aumentar-1.2991646>
- Oliveira, W. I. F. de, Mendes, T. C. de O., & Lima, K. C. de. (2023). Desafios para o funcionamento dos conselhos dos direitos da pessoa idosa e seus reflexos sociais. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 26, e220165.
- Patias, N. D., & Hohendorff, J. V. (2019). Critérios de qualidade para artigos de pesquisa qualitativa. *Psicologia em Estudo*, 24, e43536.

- Peixoto, M. L., & Barroso, H. C. (2019). Judicialização e seguridade social: Restrição ou efetivação de direitos sociais? *Revista Katálysis*, 22(1), 90–99. <https://doi.org/10.1590/1982-02592019v22n1p90>
- Ponthieux, S., & Schreiber, A. (2006). Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale. *Données sociales, La Société Française*, 43-51. [www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/donsoc06d.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/donsoc06d.pdf)
- Prá, J. R., & Cegatti, A. C. (2016). Gênero, educação das mulheres e feminização do magistério no ensino básico. *Revista Retratos da Escola*, 10(18), 215-228. <http://www.esforce.org.br>
- Rabello, A. O., & Martins, A. M. (2006). A mulher no magistério brasileiro: um histórico sobre a feminização do magistério. In *VI Congresso Luso Brasileiro de História da Educação* (pp. 6167-6176). Minas Gerais: Anais do evento.
- Rabello, A. O., & Martins, A. M. (2017). A mulher no magistério brasileiro: um histórico sobre a feminização do magistério.
- Rocha, F. M., & Melo, S. D. G. (2019). Carreira, remuneração e piso salarial docente na rede municipal de educação de Belo Horizonte. *Educ. Pesqui.*, São Paulo, 45, e194440.
- Salvador, S. H., Agostinho, T. V., & Silva, R. L. (2020). A fragilidade argumentativa do *déficit* como justificativa central da proposta de reforma da Previdência Social (PEC n. 06/2019) e seus reflexos no ideário da efetividade dos direitos fundamentais. *Revista Brasileira de Direito Social*, 2(3). <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/-article/view/102>
- Salgado, D. G. (2019). Qualidade de vida de mulheres com tripla jornada: mães, estudantes e profissionais. *Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, 4(8).
- Sampaio, M. A., Capuzzo, D. de B., & Martins, P. F. M. (2019). Trabalho docente, envelhecimento e aposentadoria: sentimentos e expectativas em relação à aposentadoria nas palavras de professores da rede municipal de ensino em Araguatins-TO. *Revista Humanidades e Inovação*, 6(8).
- Santana, A. G. M., Santos, D. J. S., Sousa, N. M., & Leme, F. A. A. (2022). História da previdência no Brasil até a reforma previdenciária e as imposições de dificuldades para a aposentadoria por idade para as mulheres. *Intr@cicência*, 23(3), 14.
- Santos, I. F., & Netto, L. (2021). Implicações da multiplicidade de atribuições na saúde da mulher. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 10(12), e376101220415.
- Santos, M. M. dos, & Barleta, I. A. (2023). Trabalho, carreira docente e Educação Especial: análise dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos estados da Região Norte do Brasil. *Ensaio: Avaliação E Políticas Públicas Em Educação*, 31(118), e0233016.
- Saul, A. (2023). Editorial: Apresentação do número temático: Privatização e mercantilização da Educação Brasileira – da denúncia à resistência. *Revista Eletrônica Esquiseduca*, 14(36), 794-798.
- Schaffrath, M. A. S. (2000). Profissionalização do magistério feminino: uma história de emancipação e preconceitos. <https://www.anped.org.br/biblioteca->

[/item/profissionalizacao-do-magisterio-feminino-uma-historia-de-emancipacaoepreconceito](#)

Secretaria do Estado de Minas Gerais. (2023). *Trilhas de Futuro Educadores – 2023*.  
<https://www.educacao.mg.gov.br/trilhas-de-futuro-educadores-2023/>

Secretaria Regional de Educação de Ponte Nova. <https://srepontenova.educacao.mg.gov.br/>

Shibata, L. H. (2006). *Em busca de um novo caminho: O Pós-Carreira como oportunidade de realização de potencialidades*. [Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo].

Silva, A., Saccol, A., et al. (2012). *Metodologia de pesquisa em administração: uma abordagem prática*. Ed. UNISINOS.

Silva, M. G. (2020). Contrarreformas da previdência no Brasil: Expropriação dos direitos de docentes. *Revista Brasileira de Direito Social - RBDS*, 3(2), 37-54. Belo Horizonte.

Silveira, E. R. M. (2022). Avaliação de Desempenho Individual E SIMAVE sob o neoliberalismo: controle e precarização do trabalho docente em Minas Gerais (2007-2020).

Slivnik, A. (2018). *Previdência social no brasil: Uma abordagem histórica (1923-1945)*. [Dissertação de mestrado, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas Unicamp].

Sousa, J. F. D. C. (2022). *A relação entre o envelhecimento e a ação educativa dos professores/as*. [Tese de doutorado].

Souza, L. B. C. D., Leal, M. C. C., Bezerra, A. F. B., Silva, I. C. D. L., Souza, L. C. G. D., & Santo, A. C. G. D. E. (2020). Fatores de postergação da aposentadoria de idosos: revisão integrativa da literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 3889-3900.

Souza, R. F. de, Matias, H. A., & Brêtas, A. C. P. (2010). Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(6), 2835–2843.

Stano, R. (2001). *Identidade do professor no envelhecimento*. São Paulo: Cortez.

Tabellione, T. K. K. (2021). Aposentadoria dos Professores no que Tange a Reforma Previdenciária (EC 103/2019). *Revista Primeira Evolução*, 2(19).

Tambara, E. (1998). Profissionalização, escola normal e feminilização: magistério sul-riograndense de instrução pública no século XIX. *História da Educação*, (3), 35-58.

Teixeira, E. B. A. (2003). Análise de dados na pesquisa científica: importância e desafios em estudos organizacionais. *Desenvolvimento Em Questão*, 1(2), 177–201.

Teixeira, S. M. (2019). Envelhecimento, família e políticas públicas: em cena a organização social do cuidado. *Serv. Soc. Soc., São Paulo*, 137, 135-154.

Tostes, M. V., Albuquerque, G. S. C., Silva, M. J. S., & Petterle, R. R. (2018). Sofrimento mental de professores do ensino público. *Saúde Em Debate*, 42(116), 87– 99.

- Vianna, C. (2002). Contribuições do conceito de gênero para a análise da feminização do magistério no Brasil. In: Campos, M. C. S. de S., & Silva, V. L. G. da (Orgs.), *Feminização do magistério: vestígios do passado que marcam o presente* (39-67). Bragança Paulista: Edusf.
- Viegas, M. F., & Breunig, Y. (2023). Trabalho doméstico, cuidado e envelhecimento: condicionamentos e arranjos na prática social de professoras da educação básica. *Revista HISTEDBR*, 23(0), e023036.
- Viegas, M. F. (2022). Trabalhando todo o tempo: sobrecarga e intensificação no trabalho de professoras da educação básica. *Educ. Pesqui.*, São Paulo, 48, e244193.
- Vieira, A. B., et al. (2017). Formação docente para uma educação de qualidade. *Revista Expressão Católica*, 5(1). <https://doi.org/10.25190/rec.v5i1.1479>. Acesso em 28 Dez. 2020.
- Wikcionário. (2023). *Alíquota*. <https://pt.wiktionary.org/wiki/al%C3%ADquota>
- Zibetti, M. L. T., & Pereira, S. R. (2010). Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. *Educar em Revista*, (2), 259-276.

## ANEXO A

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Sr.(a) \_\_\_\_\_,

Gostaríamos de convidá-lo(a) a participar da pesquisa intitulada: TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA: Visões das Professoras da Educação Básica em Exercício na Regional de Ponte Nova – MG, conduzida pela pesquisadora Lucimar Helena Maia de Souza. Este estudo tem como objetivo analisar a percepção das professoras do Ensino Fundamental, que fazem parte da rede estadual de ensino do município de Ponte Nova (MG), sobre as expectativas, consequências e implicações do processo de aposentadoria diante das recentes reformas previdenciárias. A relevância desta pesquisa reside na compreensão do impacto das políticas voltadas para o prolongamento da aposentadoria sobre o trabalho das professoras em suas últimas etapas de carreira. Sua contribuição será por meio de uma entrevista estruturada, conforme roteiro previamente elaborado, de acordo com sua disponibilidade. A entrevista será conduzida individualmente e registrada utilizando um celular Galaxy A8(2018), garantindo a segurança das informações fornecidas durante a pesquisa. A duração estimada é de 40 minutos a 1 hora e 30 minutos, no horário que lhe for mais conveniente, podendo ocorrer em qualquer turno. Ressaltamos que seu nome ou qualquer dado identificável não será exposto em momento algum do estudo. A pesquisadora será a única a ter acesso aos dados pessoais e informações prestadas. Asseguramos a confidencialidade, privacidade, proteção da imagem e o não uso das informações em prejuízo da professora entrevistada. Em caso de desconforto com alguma pergunta, o(a) Sr.(a) tem a liberdade de responder apenas às questões que julgar pertinente. Os eventuais riscos envolvidos são relacionados a possíveis sinais de desconforto, choro, tristeza, constrangimento e receio de compartilhar informações. Nestes casos, a entrevista será interrompida e, se possível, reagendada para um momento em que se sinta em condições físicas e emocionais para continuar. Caso ocorra qualquer incidente, a pesquisadora providenciará o suporte necessário. Em caso de comprovado dano decorrente desta pesquisa, a Sra. terá direito a indenização. A participação é voluntária. Em caso de desistência, a Sra. tem o direito e a liberdade de retirar o consentimento a qualquer fase da pesquisa, antes ou depois da coleta de dados, sem prejuízo algum. Não haverá despesas e não será oferecida remuneração pela participação. Os resultados serão analisados e publicados em trabalhos acadêmicos, preservando a confidencialidade da sua identidade. As professoras participantes receberão uma cópia da dissertação contendo os resultados. Para esclarecimentos ou informações adicionais,

favor entrar em contato com a pesquisadora responsável no endereço: Escola Estadual Coronel Cantídio Drumond – Rua Felisberto Leopoldo, Nº 283 Centro – Ponte Nova 35430-085, Telefone: (31) 3817-3199, e- mail: [lucimar.maia@educacao.mg.gov.br](mailto:lucimar.maia@educacao.mg.gov.br). Se você achar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você imaginou ou que está sendo prejudicado de alguma forma, você pode entrar em contato com Centro Universitário Unihorizontes, Rua Paracatu Nº 600 Bairro Barro Preto – Belo Horizonte tel. (31) 97254-8983. O (A) Sr. (a) pode inclusive fazer a reclamação sem se identificar, se preferir.

Eu, \_\_\_\_\_, declaro para os devidos fins, que fui devidamente informado(a) sobre o propósito da pesquisa e a necessidade da minha colaboração, e compreendi as explicações fornecidas. Por conseguinte, concordo em participar do projeto, ciente de que não haverá compensação financeira pela minha participação e que posso optar por sair a qualquer momento.

Ponte Nova, \_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024

---

Participante

---

Lucimar Helena Maia de Souza



## ANEXO B

### Roteiro de Entrevista Presencial professores efetivos, aprovados em concurso público

#### ROTEIRO DA ENTREVISTA PRESENCIAL

Prezada Professora

Gostaríamos de convidá-la a contribuir para a pesquisa " TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA: Visões das Professoras da Educação Básica em Exercício na Regional de Ponte Nova – MG ". Sua participação é de extrema importância, pois ajudará a analisar a percepção das professoras do Ensino Fundamental, vinculadas à rede estadual de ensino do município de Ponte Nova (MG), acerca das expectativas, consequências e implicações do processo de aposentadoria em face das recentes reformas previdenciárias. Esta pesquisa trará benefícios indiretos, proporcionando um maior embasamento científico em nosso município a respeito do processo de aposentadoria das professoras da rede estadual. Vale ressaltar que o estudo faz parte do trabalho de conclusão do curso de Mestrado em Administração, orientado pela Prof.<sup>a</sup> Adélia Marina de Campos Cursino, no Centro Universitário Unihorizontes, em Belo Horizonte. Destacamos que os dados coletados serão tratados de forma agregada, sem revelação nominal, tornando desnecessária a identificação da respondente.

#### Perfil das entrevistadas:

1. Tipo de vínculo com o Estado: ( ) efetivo ( ) temporário/contratada
2. Nome: \_\_\_\_\_
3. Idade: \_\_\_\_\_
4. Quantos anos que atua como docente? \_\_\_\_\_
5. Estado Civil: ( ) casada ( ) solteira ( ) união estável ( ) viúva ( ) divorciada
6. Tem filhos: \_\_\_\_\_ Quantos: \_\_\_\_\_
7. Nível de escolaridade: \_\_\_\_\_
8. Teve ou tem mais de um cargo na educação ? \_\_\_\_\_
9. Quantos anos tem nesta escola? \_\_\_\_\_

10. Trabalha em outra escola? \_\_\_\_\_

11. Exerce outro trabalho além da docência ? \_\_\_\_\_

**Objetivo II** – Verificar as estratégias adotadas pelas professoras da Regional de Ponte Nova para o cumprimento do prazo legal para se aposentar.

1) Você já ouviu falar ou conhece sobre as novas regras da previdência? SE A RESPOSTA FOR SIM, SEGUIR COM A ALTERNATIVA 1.

### **ALTERNATIVA 01**

1) Qual ou quais alterações propostas na legislação previdenciária relativa à última reforma você considera mais prejudicial aos professores?

1) Você já ouviu falar ou conhece sobre as novas regras da previdência? SE A RESPOSTA FOR NÃO, SEGUIR COM A ALTERNATIVA 2.

### **ALTERNATIVA 02**

2) Quem ingressou em cargo efetivo até 31/12/2003 vai se aposentar com integralidade. De 2004 até antes de 13/09/2020 ( ou seja antes da Reforma do RPPS/MG) era feito uma média sobre os 80% das maiores remunerações e multiplicava por um percentual de 100%. Após a reforma continua-se aplicando a média de 80% sobre as maiores remunerações, porém o percentual de 60% mais 2% a cada ano de contribuição que exceder a 20 anos. **Qual sua opinião sobre essa nova fórmula de cálculo das remunerações?**

Ex. Quem trabalhar 25 anos / 20 anos percentual 60 % + 10% referente aos 5 anos a mais = 70%

Antes: 20.000,00 percentual 100% : 2.000,00

Depois: 20.000,00 percentual de 70% : 1.400,00

3) Em relação a idade mínima o HOMEM PRECISAVA TER 55 ANOS E 30 ANOS DE CONTRIBUIÇÃO/ A MULHER 50 anos e 25 anos de contribuição. Após a EC Estadual 104/2020 a idade mínima do Homem 60 anos e 25 anos de contribuição e MULHER 57 anos de idade e 25 anos de contribuição. **Qual sua opinião sobre o fato**

**de diminuir a diferença da idade mínima (antes era 5 agora 3) entre homens e mulheres e igualar o tempo de contribuição?**

- 4) Considerando o fato de você ser mulher, como percebe o impacto dessas mudanças da reforma?
- 5) As mudanças da legislação tiveram impacto nas suas expectativas quanto à aposentadoria?
- 6) Quais são os principais fatores que você considera ao escolher, no início do ano letivo, as turmas que irá trabalhar para assim cumprir os anos que ainda faltam para se aposentar?
- 7) Você faz uso de alguma estratégia específica (por exemplo, licença-prêmio, redução de carga horária, afastamento para qualificação) para facilitar o cumprimento do tempo necessário para aposentadoria?
- 8) Como você concilia sua rotina de trabalho na escola com a rotina familiar?
- 9) Você faz tratamento psicológico e atividade física regular (qual e quantas vezes por semana). Esta é uma estratégia utilizada?

**Objetivo III** – Compreender as experiências de envelhecimento das professoras de Ponte Nova, incluindo os desafios físicos, psicológicos e sociais.

- 1) Com o passar dos anos, a gente pode sentir mudanças no nosso corpo. Você percebe mudanças na sua prática de sala de aula, na sua disponibilidade para atender as demandas atuais da educação em virtude da sua idade cronológica?
- 2) Você considera que existe relação entre condições de trabalho e o adoecimento das professoras?
- 3) No decorrer dos anos, como professora, você desenvolveu algum problema de saúde em virtude da profissão?
- 4) Na sua opinião, porque o corpo docente da Educação Básica são majoritariamente mulheres?
- 5) Você já pensou no que vai fazer em relação a perda da rotina e da convivência diária com seus colegas de trabalho?

**Objetivo IV** – Identificar as expectativas das professoras para fora da vida laboral;

- 1) Você tem preocupações em relação ao processo de aposentadoria?
- 2) Como você espera experimentar as mudanças em sua rotina diária após se aposentar?
- 3) Como você planeja manter-se ativa e envolvida após a aposentadoria, seja na comunidade ou em outras atividades?
- 4) Existem políticas ou iniciativas que você gostaria de ver implementadas para melhorar o processo de aposentadoria para professores na região de Ponte Nova?

## ANEXO C

### Roteiro de Entrevista Presencial docentes contratados de forma temporária

#### ROTEIRO DA ENTREVISTA PRESENCIAL

Prezada Professora

Gostaríamos de convidá-la a contribuir para a pesquisa " TRANSIÇÃO PARA APOSENTADORIA: Visões das Professoras da Educação Básica em Exercício na Regional de Ponte Nova – MG ". Sua participação é de extrema importância, pois ajudará a analisar a percepção das professoras do Ensino Fundamental, vinculadas à rede estadual de ensino do município de Ponte Nova (MG), acerca das expectativas, consequências e implicações do processo de aposentadoria em face das recentes reformas previdenciárias. Esta pesquisa trará benefícios indiretos, proporcionando um maior embasamento científico em nosso município a respeito do processo de aposentadoria das professoras da rede estadual. Vale ressaltar que o estudo faz parte do trabalho de conclusão do curso de Mestrado em Administração, orientado pela Prof.<sup>a</sup> Adélia Marina de Campos Cursino, no Centro Universitário Unihorizontes, em Belo Horizonte. Destacamos que os dados coletados serão tratados de forma agregada, sem revelação nominal, tornando desnecessária a identificação da respondente.

#### Perfil das entrevistadas:

1. Tipo de vínculo com o Estado: ( ) efetivo ( ) temporário/contratada
2. Nome: \_\_\_\_\_
3. Idade: \_\_\_\_\_
4. Quantos anos que atua como docente? \_\_\_\_\_
5. Estado Civil: ( ) casada ( ) solteira ( ) união estável ( ) viúva ( ) divorciada
6. Tem filhos: \_\_\_\_\_ Quantos: \_\_\_\_\_
7. Nível de escolaridade \_\_\_\_\_
8. Teve ou tem mais de um cargo na educação? \_\_\_\_\_
9. Quantos anos tem nesta escola? \_\_\_\_\_

10. Trabalha em outra escola? \_\_\_\_\_

11. Exerce outro trabalho além da docência ? \_\_\_\_\_

**Objetivo II** – Verificar as estratégias adotadas pelas professoras da Regional de Ponte Nova para o cumprimento do prazo legal para se aposentar.

1) Você já ouviu falar ou conhece sobre as novas regras da previdência? SE A RESPOSTA FOR SIM, SEGUIR COM O ROTEIRO ABAIXO:

**ALTERNATIVA 01**

1) Qual ou quais alterações propostas na legislação previdenciária relativa à última reforma você considera mais prejudicial aos professores?

1) Você já ouviu falar ou conhece sobre as novas regras da previdência? SE A RESPOSTA FOR NÃO, SEGUIR COM O ROTEIRO ABAIXO:

**ALTERNATIVA 02**

2) Quem ingressou em cargo efetivo até 31/12/2003 vai se aposentar com integralidade. De 2004 até antes de 13/09/2019 ( ou seja antes da Reforma do RGPS) era feito uma média sobre os 80% das maiores remunerações e multiplicava por um percentual de 100%. Após a reforma APLICA-SE A MÉDIA DE 100% SOBRE TODAS AS CONTRIBUIÇÕES E percentual de 60% mais 2% a cada ano de contribuição que ultrapassar a 15 ANOS PARA A MULHER E 20 ANOS PARA O HOMEM . **Qual sua opinião sobre essa nova fórmula de cálculo das remunerações?**

Ex. Mulher que trabalhar 25 anos / 15 anos percentual 60 % + 10% referente aos 5 anos a mais = 20%

Antes: 20.000,00 percentual 60% : 1.200,00

Depois: mais percentual de 20% : 1.600,00

3) Em relação a idade mínima o HOMEM PRECISAVA TER 55 ANOS E 30 ANOS DE CONTRIBUIÇÃO/ A MULHER 50 anos e 25 anos de contribuição. Após a EC 103/2019 a idade mínima do Homem 60 anos e 25 anos de contribuição e MULHER

57 anos de idade e 25 anos de contribuição. Qual sua opinião sobre o fato de diminuir a diferença da idade mínima (antes era 5 agora 3) entre homens e mulheres e igualar o tempo de contribuição?

- 4) Considerando o fato de você ser mulher, como percebe o impacto dessas mudanças da reforma?
- 5) As mudanças da legislação tiveram impacto nas suas expectativas quanto à aposentadoria?
- 6) Quais são os principais fatores que você considera ao escolher, no início do ano letivo, as turmas que irá trabalhar para assim cumprir os anos que ainda faltam para se aposentar?
- 7) Você faz uso de alguma estratégia específica (por exemplo, licença-prêmio, redução de carga horária, afastamento para qualificação) para facilitar o cumprimento do tempo necessário para aposentadoria?
- 8) Como você concilia sua rotina de trabalho na escola com a rotina familiar?
- 9) Você faz tratamento psicológico e atividade física regular (qual e quantas vezes por semana). Esta é uma estratégia utilizada?

**Objetivo III** – Compreender as experiências de envelhecimento das professoras de Ponte Nova, incluindo os desafios físicos, psicológicos e sociais.

- 1) Com o passar dos anos a gente pode sentir mudanças no nosso corpo. Você percebe mudanças na sua prática de sala de aula, na sua disponibilidade para atender as demandas atuais da educação em virtude da sua idade cronológica?
- 2) Você considera que existe relação entre condições de trabalho e o adoecimento das professoras?
- 3) No decorrer dos anos como professora você desenvolveu algum problema de saúde em virtude da profissão?
- 4) Na sua opinião, porque o corpo docente da Educação Básica são majoritariamente mulheres?
- 5) Você já pensou no que vai fazer em relação a perda da rotina e da convivência diária com seus colegas de trabalho?

**Objetivo IV** – Identificar as expectativas das professoras para fora da vida laboral;

- 1) Você tem preocupações em relação ao processo de aposentadoria?
- 2) Como você espera experimentar as mudanças em sua rotina diária após se aposentar?
- 3) Como você planeja manter-se ativa e envolvida após a aposentadoria, seja na comunidade ou em outras atividades?
- 4) Existem políticas ou iniciativas que você gostaria de ver implementadas para melhorar o processo de aposentadoria para professores na região de Ponte Nova?