CARLA GRAVINA VIEIRA

NOVAS REGRAS DE APOSENTADORIA E SEUS EFEITOS NA MOTIVAÇÃO E NO DESEMPENHO DOS DOCENTES:

UM ESTUDO EM ESCOLAS ESTADUAIS MINEIRAS

LAVRAS - MG
2026

CARLA GRAVINA VIEIRA

NOVAS REGRAS DE APOSENTADORIA E SEUS EFEITOS NA MOTIVAÇÃO E NO DESEMPENHO DOS DOCENTES: UM ESTUDO EM ESCOLAS ESTADUAIS MINEIRAS

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, área de concentração em Gestão Pública, Tecnologias e Inovação, para a obtenção do título de Mestre.

Prof. Dr. Denis Renato de Oliveira
Orientador

LAVRAS - MG
2026

Ficha Catalográfica elaborada pelo Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da Biblioteca Universitária da UFLA, com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Vieira, Carla Gravina.
Novas regras de aposentadoria e seus efeitos na motivação e no desempenho dos docentes : um estudo em escolas estaduais mineiras / Carla Gravina Vieira. - 2026.
191 p. : il.

Orientador: Denis Renato de Oliveira

Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Federal de Lavras, 2026.
Bibliografia.

1. Motivação e desempenho funcional. 2. Regras de aposentadoria. 3. Professores efetivos. 4. Educação. 5. Escolas públicas. I. Oliveira, Denis Renato de. II. Universidade Federal de Lavras. III. Título.

CARLA GRAVINA VIEIRA

NOVAS REGRAS DE APOSENTADORIA E SEUS EFEITOS NA MOTIVAÇÃO E NO DESEMPENHO DOS DOCENTES: UM ESTUDO EM ESCOLAS ESTADUAIS MINEIRAS

NEW RETIREMENT RULES AND THEIR EFFECTS ON TEACHER MOTIVATION AND PERFORMANCE: A STUDY IN MINAS GERAIS STATE SCHOOLS

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, área de concentração em Gestão Pública, Tecnologias e Inovação, para a obtenção do título de Mestre.

APROVADA em 25 de junho de 2026.

Dr. Denis Renato de Oliveira UFLA

Dr. Janderson Martins Vaz UFLA

Dr. Edimilson Eduardo da Silva UFVJM

gov.br Documento assinado digitalmente
DENIS RENATO DE OLIVEIRA
Data: 19/08/2026 09:36:50-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof. Dr. Denis Renato de Oliveira
Orientador

LAVRAS - MG
2026

Aos meus pais José Marcílio (*in memorian*) e Maria Conceição, exemplos de dedicação e amor.

A Tânia, minha irmã, pelo companheirismo e sábios conselhos.

Dedico.

AGRADEDICEMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus pela vida, força, proteção e bençãos.

Aos meus pais pelo amor, sacrifícios, incentivo e exemplo de vida.

À minha irmã Tânia pelo amor, por acreditar em mim e por estar sempre presente.

À Arlene Coura, expresso minha sincera gratidão pelo incentivo para que eu ingressasse no mestrado, acreditando em meu potencial e estimulando meu desenvolvimento acadêmico e profissional. Agradeço, ainda, pelo apoio e acolhimento na reta final desta trajetória, período em que enfrentei dificuldades de ordem pessoal que tornaram o percurso ainda mais desafiador.

À minha amiga Elcione Tavares Silva, agradeço por ter me incentivado a iniciar o mestrado e por sua amizade e apoio ao longo de todo o curso. Suas palavras de incentivo foram fundamentais nos momentos em que pensei que não conseguiria concluir este percurso. Agradeço, ainda, pelo acolhimento na reta final, quando enfrentei dificuldades de ordem pessoal. Sua amizade tornou essa caminhada mais leve e significativa.

Às minhas amigas Dilma Aparecida Ferreira e Christiane Aparecida Lobo. O apoio e o carinho de vocês me deram a força necessária para continuar em frente quando pensava que não ia conseguir concluir este percurso.

Ao meu orientador Dr. Denis Renato de Oliveira, expresso meu agradecimento pela orientação cuidadosa e pelo acompanhamento constante ao longo do mestrado. Sua disponibilidade, paciência, dedicação e gentileza foram fundamentais durante todo o processo, assim como sua postura sempre aberta ao diálogo. As contribuições, sugestões e críticas construtivas tiveram papel essencial no aprimoramento deste trabalho e no meu desenvolvimento acadêmico.

Ao professor Dr. Edimilson Eduardo da Silva, pela disponibilidade e pelas valiosas contribuições, especialmente no que se refere à etapa de análise de dados. Suas orientações e observações foram fundamentais para o aprimoramento metodológico e para a qualidade dos resultados apresentados neste trabalho.

Aos colegas do mestrado Betânia, Carla Resende, Christiane, Eduardo, Elcione, Fernanda, Izabel, Karla Danielle, Maísa, Moisés, Sandra, Ueder, Wilson, agradeço pelo apoio nos momentos mais difíceis e pelo companheirismo ao longo deste percurso.

Ao programa de pós-graduação em Administração Pública da Universidade Federal de Lavras (UFLA) e ao Projeto Trilhas de Futuro Educadores do Estado de Minas Gerais.

“Podemos escolher recuar em direção à segurança ou avançar em direção ao crescimento. A opção pelo crescimento tem que ser feita repetidas vezes. E o medo tem que ser superado a cada momento.”

(Abraham Maslow)

RESUMO

O objetivo geral deste trabalho foi analisar a relação entre o conhecimento das novas regras de aposentadoria (Emenda Constitucional nº 104/2020 e da Lei Complementar nº 156/2020), a motivação para o trabalho e o desempenho funcional dos professores detentores de cargo efetivo nas escolas estaduais na circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano. Para tanto, pretendeu-se: (1) descrever as alterações ocorridas nas regras específicas de aposentadoria para os ocupantes de cargo efetivo de professor na rede estadual de ensino do Estado de Minas Gerais; (2) compreender o grau de conhecimento dos professores das escolas na circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano sobre essas legislações; (3) identificar o grau de motivação dos professores das escolas estaduais na circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano; e (4) analisar as alterações no desempenho das unidades escolares na circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano, a partir dos resultados das avaliações de desempenho docente, no período de 2015 a 2024. Esta pesquisa classificou-se como de abordagem mista (qualitativa e quantitativa), de natureza exploratória e descritiva. Como fonte de coleta de dados, foram utilizados documentos normativos, questionário semiestruturado, relatórios fornecidos pela DIAD - Diretoria de Avaliação e Desempenho (referentes às notas das avaliações de desempenho dos professores efetivos da SRE Coronel Fabriciano - 2015 a 2024). A amostra da pesquisa envolveu 123 professores detentores de cargo efetivo das escolas estaduais da SRE Coronel Fabriciano. O questionário estruturado foi submetido à Análise Descritiva, à Análise de Correlação e à Regressão Linear; os dados fornecidos pela DIAD foram analisados por Análise de Correlação e por Regressão Linear e as respostas à questão aberta do questionário foram examinadas mediante a Análise de Conteúdo Temática de Bardin (2015). A Análise Documental evidenciou que a Emenda Constitucional nº 104/2020 e a Lei Complementar nº 156/2020 alteraram os requisitos para aposentadoria dos docentes estaduais (idade mínima, regras de transição, regra permanente, por exemplo). Verificou-se que os participantes demonstraram maior conhecimento sobre os aspectos gerais das novas regras previdenciárias e menor compreensão dos aspectos normativos mais específicos (como critérios das regras de transição, exigência do pedágio, impactos sobre paridade e integralidade ou distinções entre regras permanentes e transitórias). Em relação à motivação e ao desempenho percebido, os resultados revelaram que as mudanças previdenciárias influenciaram as expectativas de carreira dos docentes, gerando percepções de insegurança previdenciária, frustração e desvalorização profissional, embora tenha sido constatada a manutenção do comprometimento com o exercício da docência e do desempenho profissional. A análise das notas das avaliações de desempenho fornecidas pela DIAD não evidenciou alterações significativas associadas às mudanças previdenciárias, sugerindo a manutenção dos resultados no período analisado. Como contribuição, a pesquisa resultou na elaboração de cartilhas destinadas aos docentes e aos gestores da rede estadual de ensino, contendo orientações sobre as regras previdenciárias e recomendações para o desenvolvimento de ações voltadas à valorização profissional e à permanência saudável na carreira.

Palavras-chave: motivação; desempenho funcional; regras de aposentadoria; professores efetivos; educação; escolas públicas.

ABSTRACT

The general objective of this study was to analyze the relationship between knowledge of the new retirement rules (Constitutional Amendment No. 104/2020 and Supplementary Law No. 156/2020) and the following elements: work motivation and the job performance of tenured teachers in state schools within the jurisdiction of the Coronel Fabriciano Regional Education Superintendence (SRE). To this end, the study aimed to: (1) describe the changes in specific retirement rules for tenured teachers in the Minas Gerais state education system; (2) understand the level of knowledge regarding this legislation among teachers in schools within the jurisdiction of the Coronel Fabriciano SRE; (3) identify the level of motivation among state school teachers within the jurisdiction of the Coronel Fabriciano SRE; and (4) analyze changes in the performance of school units within the jurisdiction of the Coronel Fabriciano SRE, based on teacher performance assessment results from 2015 to 2024. This research employed a mixed-methods approach (qualitative and quantitative) and was exploratory and descriptive in nature. Data collection involved the use of regulatory documents, a semi-structured questionnaire, and reports provided by DIAD - the Directorate of Assessment and Performance (regarding performance assessment scores for tenured teachers in the Coronel Fabriciano SRE from 2015 to 2024). The research sample comprised 123 tenured teachers from state schools within the Coronel Fabriciano SRE. The structured questionnaire data were subjected to descriptive analysis, correlation analysis, and linear regression. The data provided by DIAD were analyzed using correlation analysis and linear regression, while responses to the questionnaire's open-ended question were examined through Bardin's (2015) thematic content analysis. Document analysis revealed that Constitutional Amendment No. 104/2020 and Supplementary Law No. 156/2020 altered retirement requirements for state teachers (e.g., minimum age, transition rules, and permanent rules). It was found that participants demonstrated greater knowledge regarding the general aspects of the new pension rules but less understanding of more specific regulatory details (such as transition rule criteria, the "pedágio" requirement, impacts on parity and full-salary retirement, or distinctions between permanent and transitional rules). Regarding motivation and perceived performance, results showed that pension changes influenced teachers' career expectations, fostering perceptions of pension insecurity, frustration, and professional devaluation, although commitment to teaching and professional performance remained intact. Analysis of performance evaluation scores provided by DIAD showed no significant changes linked to the pension reforms, suggesting that results remained stable during the period analyzed. As a practical contribution, the research led to the creation of informational booklets for teachers and administrators in the state education system, offering guidance on pension rules and recommendations for initiatives aimed at professional appreciation and healthy career retention.

Keywords**:** motivation; job performance; retirement rules; tenured teachers; education; public schools.

INDICADORES DE IMPACTO

A pesquisa analisou os efeitos das novas regras de aposentadoria, instituídas pela Emenda Constitucional nº 104/2020 e pela Lei Complementar nº 156/2020, sobre a motivação e o desempenho de professores efetivos da rede estadual de Minas Gerais, com foco na circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano. Os resultados indicaram que mudanças nas regras previdenciárias afetam as expectativas de carreira, a percepção de justiça organizacional e o engajamento profissional, com possíveis repercussões na qualidade do ensino. O estudo apresenta potencial de aplicação ao subsidiar gestores públicos e sistemas educacionais na formulação de políticas voltadas à valorização docente e à melhoria das condições de trabalho. Os impactos identificados são de natureza social e institucional, com repercussões na gestão educacional e na qualidade da educação pública, evidenciando a necessidade de estratégias que promovam motivação, reconhecimento profissional e sustentabilidade da carreira no setor público. Tais resultados classificam-se, no âmbito da Política Nacional de Extensão, principalmente na área temática Educação e, de forma complementar, na área Trabalho, ao abordar as relações laborais e as condições de exercício profissional no serviço público. No que se refere ao alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, a pesquisa contribui diretamente para o ODS 4 - Educação de qualidade, ao evidenciar a relação entre motivação docente e qualidade do ensino, e para o ODS 8 - Trabalho decente e crescimento econômico, ao tratar das condições de trabalho, da valorização profissional e dos efeitos das políticas públicas sobre o bem-estar e a permanência dos trabalhadores no setor educacional. Dessa forma, os resultados reforçam a importância de políticas integradas que considerem simultaneamente a sustentabilidade fiscal e os impactos humanos e organizacionais das reformas, contribuindo para o fortalecimento das instituições públicas e para a promoção de uma educação de qualidade associada a condições dignas de trabalho.

IMPACT INDICATORS

This research analyzed the effects of the new retirement rules, established by Constitutional Amendment No. 104/2020 and Supplementary Law No. 156/2020, on the motivation and performance of tenured teachers in the Minas Gerais state school system, focusing on the jurisdiction of the Coronel Fabriciano Regional Education Superintendency. The results indicated that changes in pension rules affect career expectations, the perception of organizational justice, and professional engagement, with possible repercussions on the quality of education. The study has potential applications in supporting public managers and educational systems in formulating policies aimed at valuing teachers and improving working conditions. The identified impacts are social and institutional in nature, with repercussions on educational management and the quality of public education, highlighting the need for strategies that promote motivation, professional recognition, and career sustainability in the public sector. Within the scope of the National Extension Policy, these results are primarily classified in the thematic area of Education and, complementarily, in the area of Labor, by addressing labor relations and working conditions in the public service. Regarding alignment with the Sustainable Development Goals, the research directly contributes to SDG 4 - Quality Education, by highlighting the relationship between teacher motivation and teaching quality, and to SDG 8 - Decent Work and Economic Growth, by addressing working conditions, professional development, and the effects of public policies on the well-being and retention of workers in the education sector. Thus, the results reinforce the importance of integrated policies that simultaneously consider fiscal sustainability and the human and organizational impacts of reforms, contributing to the strengthening of public institutions and the promotion of quality education associated with dignified working conditions.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Resumo das Regras de Aposentadoria (professora). 48
Figura 2 - Resumo das Regras de Aposentadoria (professor). 49

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Satisfação e motivação no trabalho docente: uma análise comparativa. 11
Quadro 2 - Motivação no trabalho docente..... 16
Quadro 3 - Evolução Histórica das Reformas Previdenciárias no Brasil..... 20
Quadro 4 - Motivação docente e desempenho funcional no setor educacional: concepções teóricas e normativas. 26
Quadro 5 - Análise Documental..... 28
Quadro 6 - Mapeamento das Sessões do Questionário. 31
Quadro 7 - Diagnóstico e Validação de Modelos de Regressão Linear 35
Quadro 8 - Objetivos Específicos x Coleta de dados x Análise de dados. 37
Quadro 9 - Aposentadoria Voluntária (cargo de PEB)..... 40
Quadro 10 - Aposentadoria Voluntária (Regra de Transição). 41
Quadro 11 - Direito Adquirido (sem paridade)..... 42
Quadro 12 - Direito Adquirido (paridade). 43
Quadro 13 - Regra Permanente (Aposentadoria Voluntária). 44
Quadro 14 - Regra de Transição (Pedágio)..... 45
Quadro 15 - Regra de Transição (Pontos)..... 46
Quadro 16 - Situação funcional dos entrevistados. 54
Quadro 17 - Correlação: variáveis independentes e variável dependente 103
Quadro 18 - Análise de Conteúdo (codificação das respostas dos entrevistados)..... 107
Quadro 19 - Análise de Conteúdo (construção das categorias)..... 111
Quadro C.1 - Respostas à pergunta 41 do questionário 144

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa etária dos entrevistados. 51
Gráfico 2 - Distribuição dos participantes da pesquisa por gênero. 52
Gráfico 3 - Formação acadêmica dos participantes da pesquisa. 53
Gráfico 4 - Distribuição dos entrevistados segundo o tempo de serviço..... 55
Gráfico 5 - Tempo de serviço na função docente. 56
Gráfico 6 - Distribuição dos entrevistados: simulação de aposentadoria. 57
Gráfico 7 - Expectativa de tempo para a aposentadoria. 58
Gráfico 8 - Integração de contribuição privada à aposentadoria. 59
Gráfico 9 - Tempo de contribuição privada a ser incorporado à 60
Gráfico 10 - Conhecimento da EC 104/2020 e da LC 156/2020. 62
Gráfico 11 - Percepção docente: divulgação das mudanças previdenciárias. 63
Gráfico 12 - Impactos das mudanças previdenciárias na carreira. 64
Gráfico 13 - Manutenção da paridade. 65
Gráfico 14 - Manutenção da integralidade. 66
Gráfico 15 - Aplicabilidade das Regras de Transição. 67
Gráfico 16 - Conhecimento da Regra Permanente. 68
Gráfico 17 - Idade mínima exigida pela Regra Permanente. 69
Gráfico 18 - Tempo mínimo de contribuição segundo a Regra Permanente. 71
Gráfico 19 - Paridade x Regra Permanente. 72
Gráfico 20 - Requisito tempo (Regra Permanente e Regras de Transição). 73
Gráfico 21 - Requisitos da Regra de Transição por Pontos. 74
Gráfico 22 - Requisito idade segundo a Regra de Transição por Pontos. 75
Gráfico 23 - Idade mínima segundo a Regra de Transição do Pedágio. 76
Gráfico 24 - Tempo adicional exigido na regra do pedágio. 77
Gráfico 25 - Novas regras de aposentadoria x Permanência na docência. 80
Gráfico 26 - Comprometimento profissional após novas regras. 81
Gráfico 27 - Desmotivação diante do aumento do requisito tempo. 83
Gráfico 28 - Impacto das regras de aposentadoria na carreira docente. 84
Gráfico 29 - Incerteza previdenciária e desempenho profissional. 85
Gráfico 30 - Realização profissional diante das mudanças previdenciárias. 86
Gráfico 31 - Queda percebida no rendimento laboral após novas regras. 88
Gráfico 32 - Busca por excelência apesar das mudanças previdenciárias. 89

Gráfico 33 - Engajamento docente diante do adiamento da aposentadoria. 90
Gráfico 34 - Clareza das Regras de Transição e foco profissional. 91
Gráfico 35 - Frustração diante do aumento dos requisitos idade e tempo. 92
Gráfico 36 - Estímulo ao desempenho apesar do tempo ampliado. 94
Gráfico 37 - Novas regras previdenciárias e progressão na carreira. 95
Gráfico 38 - Desempenho após mudanças nas regras de aposentadoria. 96
Gráfico 39 - Impacto das novas regras de aposentadoria na motivação. 97

LISTA DE SIGLAS

ATB	Assistente Técnico da Educação Básica
BNCC	Base Nacional Comum Curricular
CE	Constituição Estadual
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CF	Constituição Federal
DCCTA	Diretoria Central de Contagem de Tempo e Aposentadoria
DIAD	Diretoria de Avaliação e Desempenho
EC	Emenda Constitucional
EEB	Especialista da Educação Básica
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LC	Lei Complementar
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ONU
ONU	Organização das Nações Unidas
PEB	Professor de Educação Básica
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
SEPLAG	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão
SISAD	Sistema de Avaliação de Desempenho
SRE	Superintendência Regional de Ensino
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 1
1.1 Objetivo geral 2
1.2 Objetivos específicos 2
1.3 Justificativa 2
2 REFERENCIAL TEÓRICO 4
2.1 A dicotomia do debate entre satisfação e motivação 4
2.2 Elementos definidores de motivação: um olhar para os aspectos da carreira 13
2.3 As mudanças no regime previdenciário brasileiro 17
2.4 Relação entre motivação e desempenho funcional: um olhar para o setor educacional 21
3 METODOLOGIA 27
3.1 Quanto à natureza, abordagem e objetivos da pesquisa 27
3.2 Quanto aos procedimentos de coleta e tratamento dos dados 28
3.3 Contextualização do ambiente de estudo e caracterização da amostra 31
3.4 Procedimentos para a análise de resultados 32
3.5 Desenho da pesquisa 37
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES 37
4.1 Alterações nas regras de aposentadoria aplicáveis aos servidores públicos do Estado de Minas Gerais 38
4.1.1 Regras de aposentadoria até 14/09/2020 39
4.1.2 Regras de aposentadoria a partir de 15/09/2020 41
4.2 Perfil dos Participantes: uma análise exploratória 50
4.3 Conhecimento sobre as novas regras de aposentadoria 61
4.4 Motivação e desempenho funcional 79
4.5 Modelagem Quantitativa: uma análise do conhecimento das regras de aposentadoria e dos níveis de motivação/desempenho dos professores 102
4.6 Crise profissional docente: percepções dos professores da SRE Coronel Fabriciano 105
4.7 Relatórios de avaliação de desempenho - Análise de Regressão 113
4.8 Produto tecnológico 115
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 118
REFERÊNCIAS 121

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE.... 132
APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFESSORES 136
APÊNDICE C - RESPOSTAS À PERGUNTA 41 DO QUESTIONÁRIO..... 144
APÊNDICE D - CARTILHA REFORMA DA PREVIDÊNCIA MINEIRA - EC Nº 104/2020 E LC Nº 156/2020..... 151
APÊNDICE E - CARTILHA REFORMA PREVIDENCIÁRIA E CARREIRA DOCENTE - SUBSÍDIOS PARA O APRIMORAMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS NO ESTADO DE MINAS GERAIS 159
ANEXO A - INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 167
ANEXO B - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP..... 170

1 INTRODUÇÃO

A reforma previdenciária implementada no Estado de Minas Gerais a partir de 2020, por meio da Emenda Constitucional nº 104 e da Lei Complementar nº 156, insere-se em um movimento nacional de reestruturação dos regimes próprios de previdência social que foi motivado pela necessidade de equilíbrio fiscal diante do envelhecimento populacional e do crescimento do número de beneficiários em relação aos contribuintes ativos. No entanto, ao focar predominantemente nos aspectos econômicos e atuariais, tais reformas ignoraram possíveis repercussões subjetivas e organizacionais que incidiam sobre algumas categorias profissionais sensíveis, como o caso dos docentes da educação básica pública.

Nesse contexto, os professores efetivos da rede estadual de ensino de Minas Gerais que não apresentavam os requisitos para aposentadoria até a data de 15/09/2020 passaram a conviver com novas exigências para aposentadoria (como o aumento do tempo de contribuição, a elevação da idade mínima e o redimensionamento do valor dos proventos), impactando não apenas o planejamento de suas trajetórias profissionais, mas também sua percepção de futuro, estabilidade e reconhecimento institucional. Dada a natureza cumulativa das exigências da docência e os elevados índices de desgaste físico e emocional associados à profissão, a postergação da inatividade pode comprometer a disposição individual para o trabalho e, por consequência, afetar seu desempenho funcional.

É nesse ponto que se estabelece a escolha metodológica e teórica central deste estudo: investigar os efeitos das novas regras de aposentadoria sobre a motivação funcional dos professores. Embora haja certa confusão e os conceitos sejam tradicionalmente associados à qualidade do desempenho no trabalho, entende-se, conforme defendem os autores Zonatto *et al.* (2018), Silva e Rodrigues (2007) e Tamayo e Paschoal (2003), que a motivação, por sua natureza interna, dinâmica e orientada por metas e aspirações, é mais sensível às mudanças estruturais da carreira do que a satisfação, geralmente vinculada a aspectos pontuais e contextuais do ambiente laboral como a sensação de realização (fator intrínseco) e a segurança no emprego (fator extrínseco), conforme destaca Weiss, Dawis, England e Lofquist (1967 *apud* Machado *et al.* 2011).

Assim, ao eleger a motivação como eixo analítico principal, esta pesquisa adota uma perspectiva que compreende as regras de aposentadoria como componente essencial da carreira docente, capaz de alterar as expectativas profissionais, a percepção de justiça organizacional e o comprometimento no exercício da função pública. Com isso, busca-se superar abordagens

que tratam esse componente apenas como fator extrínseco de satisfação ou insatisfação para inseri-la em um debate mais amplo sobre gestão de pessoas e desempenho no setor público.

Logo, faz-se a seguinte pergunta, que caracteriza o esforço e o interesse principal dessa pesquisa: em que medida o grau de conhecimento sobre as novas regras de aposentadoria por parte dos professores detentores de cargo efetivo, no âmbito da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano, influencia seus níveis de motivação para o trabalho? Ademais, foram constatadas alterações no desempenho das unidades escolares vinculadas à referida SRE após a adoção dessas regras?

1.1 Objetivo geral

Analisar a relação entre o conhecimento sobre as novas regras de aposentadoria, a motivação para o trabalho e o desempenho funcional dos professores detentores de cargo efetivo das escolas estaduais na circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano.

1.2 Objetivos específicos

a) Descrever as alterações ocorridas nas regras específicas de aposentadoria para os ocupantes de cargo efetivo de professor na rede estadual de ensino do Estado de Minas Gerais;
b) compreender o grau de conhecimento dos professores das escolas na circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano sobre essas legislações;
c) identificar o grau de motivação dos professores das escolas estaduais na circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano e;
d) analisar as alterações no desempenho das unidades escolares na circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano, a partir dos resultados das avaliações de desempenho docente, no período de 2015 a 2024.

1.3 Justificativa

Do ponto de vista teórico, este estudo propõe-se a contribuir com o avanço da literatura ao desmistificar a compreensão predominante de que os aspectos constitutivos de carreira,

como as regras de aposentadoria, impactam apenas a satisfação no trabalho. Ao adotar a motivação como variável central, o trabalho se alinha à abordagem de que transformações institucionais afetam de maneira mais profunda os mecanismos internos que orientam o comportamento profissional. Tal abordagem permite ampliar o entendimento sobre os efeitos das políticas previdenciárias no setor público, sobretudo no campo da educação básica, ao evidenciar como elas alteram expectativas, sentido de pertencimento e perspectivas de autorrealização.

No plano prático, espera-se que os resultados obtidos possam orientar os gestores na criação de estratégias voltadas à valorização e ao apoio aos docentes da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, especialmente em contextos de mudança normativa. Ao identificar os efeitos das reformas sobre a motivação e o desempenho, será possível propor ações como programas de acompanhamento emocional, planos de carreira mais atrativos, ações de reconhecimento profissional e mecanismos de mitigação do desgaste funcional. Além disso, destaca-se a importância de um planejamento previdenciário que considere não apenas a sustentabilidade fiscal, mas também o bem-estar dos servidores e a continuidade da qualidade do ensino.

Por fim, a realização deste estudo decorre da trajetória profissional da autora, que atuou como Analista Educacional no Setor de Aposentadoria da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano entre os anos de 2013 e 2016. A experiência acumulada no atendimento aos servidores e no acompanhamento dos processos de aposentadoria proporcionou à pesquisadora uma compreensão aprofundada sobre os desafios enfrentados pela categoria diante das constantes mudanças legislativas. Esse olhar técnico, aliado ao compromisso com a melhoria da gestão pública educacional, fundamenta a escolha do tema e sustenta o envolvimento da a autora na construção de uma análise comprometida com o aperfeiçoamento das práticas institucionais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A dicotomia do debate entre satisfação e motivação

A compreensão do comportamento humano no trabalho exige o domínio de conceitos fundamentais como satisfação e motivação, cuja distinção não é apenas terminológica, mas epistemológica. Tais conceitos, embora frequentemente utilizados como sinônimos, não são intercambiáveis e apresentam implicações distintas para o estudo da gestão de pessoas, especialmente quando aplicados ao setor público. Em contextos organizacionais complexos, como o da educação básica estadual, por exemplo, torna-se essencial delinear com clareza o que cada termo significa, como se relaciona com a carreira dos servidores e, principalmente, como cada um responde às transformações estruturais, como aquelas promovidas pelas reformas previdenciárias.

A satisfação no trabalho pode ser compreendida como um estado emocional resultante da percepção de que determinadas necessidades ou expectativas foram atendidas no ambiente profissional. Trata-se, como afirmam Martins e Santos (2006), de uma variável predominantemente afetiva que envolve o julgamento do trabalhador sobre diferentes aspectos de sua rotina laboral. Siqueira (2008) define a satisfação como a soma de experiências prazerosas vivenciadas no contexto organizacional (salário, chefia, colegas, promoção e o próprio trabalho). É, portanto, uma construção multidimensional e fluida que responde diretamente à avaliação do indivíduo em relação ao ambiente de trabalho.

Essa visão é corroborada por autores como Martinez e Paraguay (2003) ao enfatizarem que a satisfação pode ser entendida como uma atitude, como um estado emocional ou até como o resultado objetivo da compensação percebida. Robbins (2006) reforça esse entendimento ao afirmar que a satisfação representa a atitude geral do trabalhador em relação às suas atividades. Isto implica que ela pode ser positiva, neutra ou negativa, dependendo da experiência vivida.

A satisfação está, portanto, estreitamente vinculada às condições do ambiente de trabalho e aos estímulos externos, ou seja, da mesma forma que Siqueira (2008), Tamayo (1998) sintetiza esse raciocínio ao afirmar que os fatores que afetam a satisfação são, em geral, de natureza objetiva: salário, possibilidade de promoções, qualidade da supervisão, relação com colegas. A abordagem de facetas, descrita por Spector (2012), reforça essa perspectiva ao sugerir que o trabalhador pode apresentar diferentes níveis de satisfação para cada um desses elementos, o que revela a natureza parcial e fragmentada do conceito. Um docente pode, por

exemplo, estar satisfeito com seus colegas e com o conteúdo do que ensina, mas profundamente insatisfeito com sua remuneração e com a infraestrutura da escola onde trabalha.

Além da análise funcionalista da satisfação, há ainda uma perspectiva que associa esse estado emocional ao bem-estar subjetivo. Por esta perspectiva, Nurung *et al.* (2019) conceituam satisfação como a sensação de bem-estar que surge da concretização de expectativas. Já Juana-Espinosa e Rakowska (2018), por sua vez, definem a satisfação como uma percepção de que os valores profissionais estão sendo atendidos. Em ambos os casos, a satisfação aparece como resultado de um equilíbrio momentâneo entre o que o trabalhador espera e o que o ambiente é capaz de oferecer. Essa compreensão é especialmente útil para avaliar o impacto de políticas de gestão mais imediatas, como a melhoria das condições de trabalho ou programas de valorização.

Entretanto, a satisfação, por sua própria natureza, tende a ser volátil e reativa. Gomes (2021) salienta que, no campo profissional, ela depende de elementos como reconhecimento e valorização, mas também da consonância entre os objetivos pessoais e as práticas organizacionais. Não obstante, Henríquez *et al.* (2020) propõem duas dimensões distintas do conceito: uma afetiva, que se refere às emoções positivas geradas pelo trabalho; e outra atitudinal que diz respeito à postura do indivíduo frente ao seu ambiente laboral. Essas dimensões, ainda que relevantes, não respondem adequadamente às questões relacionadas à permanência no serviço público, ao compromisso de longo prazo e ao enfrentamento de reformas estruturantes que afetam a carreira.

Essa limitação analítica da satisfação se evidencia na discussão sobre carreira e planejamento profissional. A satisfação, então, pode ser alterada por uma mudança de chefia, por um elogio pontual ou pela concessão de um benefício de curto prazo, ou seja, não exige, necessariamente, uma vinculação estrutural com a trajetória funcional (Tamayo, 1998; Juana-Espinosa; Rakowska, 2018).

O que se constata, portanto, é que a satisfação, embora importante, tem alcance limitado para explicar fenômenos mais amplos, como produtividade, vínculo com os propósitos institucionais ou resiliência diante de mudanças normativas. Ela fornece um retrato pontual da qualidade da experiência de trabalho (Abdirahman *et al.*, 2018), mas não consegue responder com profundidade à pergunta sobre por que os indivíduos escolhem permanecer em determinadas funções, mesmo diante de adversidades, ou por qual motivo se dedicam a processos que ultrapassam o imediato (Franco *et al.*, 2002; Siqueira, 2008). Para essas questões é necessário recorrer à noção de motivação.

Se a satisfação permite compreender os estados emocionais do trabalhador diante de condições ambientais imediatas, a motivação, por sua vez, está relacionada a um plano mais profundo e dinâmico da conduta humana (Robbins, 2006). Trata-se de um processo interno, contínuo e voltado à realização de metas que conferem propósito ao esforço (Macêdo *et al.*, 2012; Feldman, 2015). A motivação impulsiona o indivíduo a agir, sustenta sua persistência e regula a direção de seus comportamentos em contextos diversos, inclusive diante de adversidades (Silva; Rodrigues, 2007; Gonçalves, 2017). Por essa razão, a motivação tem sido amplamente reconhecida como um dos fatores centrais do desempenho, da dedicação e da permanência no serviço público.

Segundo Locke (1968 *apud* Robbins, 2006), a motivação se relaciona com o esforço necessário para alcançar objetivos. Para ele, a definição de metas claras e desafiadoras, desde que aceitas pelo indivíduo, contribui para o aumento do comprometimento. Quando metas são demasiado fáceis ou pouco significativas, tendem a produzir efeitos opostos: acomodação e desinteresse. Essa compreensão dialoga diretamente com contextos em que o servidor visualiza um percurso funcional estruturado, com recompensas tangíveis e marcos de valorização ao longo da carreira.

Chiavenato (2003) também associa a motivação ao comportamento orientado para a satisfação de necessidades internas. Nessa perspectiva, a motivação surge da tensão provocada por uma necessidade não atendida que move o indivíduo na direção de um objetivo capaz de satisfazê-la. A busca por reconhecimento, estabilidade, autonomia ou realização pessoal configura-se, portanto, como um processo motivacional contínuo. O ambiente organizacional, nesse caso, atua não como gerador direto de motivação, mas como mediador das condições para que ela se manifeste.

Essa perspectiva é compartilhada por autores como Robbins *et al.* (2010) que definem a motivação como o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa em direção a uma meta. Feldman (2015), por sua vez, acrescenta que o comportamento motivado é guiado por fatores que conferem propósito e direção às ações, destacando o papel da cognição e da expectativa no funcionamento motivacional.

Franco *et al.* (2002) oferecem uma leitura especialmente relevante para o setor público, ao relacionar motivação à persistência e à intensidade do esforço individual orientado a objetivos institucionais. Em sua perspectiva, não se trata apenas de impulsos internos, mas de um vínculo entre os valores do servidor e os propósitos da organização. Essa interação é especialmente crítica em contextos marcados por reformas estruturais, como as previdenciárias

que alteram as condições esperadas da carreira e, por conseguinte, as percepções sobre o sentido de permanecer no serviço público.

Outros autores reforçam essa linha de interpretação ao vincularem a motivação à experiência subjetiva de prazer, superação e propósito. Macêdo *et al.* (2012) destacam o prazer em fazer algo e os desafios superados como centrais para a motivação no trabalho, enquanto Henríquez *et al.* (2020) afirmam que a motivação representa um processo dinâmico e não um ato isolado, sendo sensível ao tempo, ao contexto e às mudanças nos objetivos de vida. Essa abordagem contribui para entender o motivo pelo qual a motivação não é estática, mas construída ao longo da trajetória funcional.

Gupta e Mishra (2024) e Wolor *et al.* (2024) complementam essa visão ao inserirem a motivação no campo da relação entre o indivíduo e as características do cargo. Embora reconheçam que variáveis como remuneração e oportunidades de promoção tenham influência, os autores destacam que é a congruência entre o trabalho e os objetivos pessoais que sustenta a motivação de forma estável. Esse entendimento ressoa, por exemplo, no caso dos professores que, mesmo diante de salários pouco atrativos, permanecem motivados por sentirem que sua atuação gera impacto social e realização pessoal.

Essa complexidade conceitual exige, portanto, um tratamento analítico rigoroso. Em síntese, ao contrário da satisfação, que pode ser concebida como um estado ou uma atitude, a motivação é, por natureza, um processo dinâmico, intencional e prospectivo. Pedro (2007) expressa isso ao distinguir a motivação como força propulsora anterior à ação, enquanto a satisfação seria o resultado emocional decorrente da execução dessa ação. Gonçalves (2017) reforça essa ideia ao situar a motivação como determinante do empenho e da perseverança, aspectos que se tornam ainda mais visíveis em contextos marcados por adversidades crônicas e reconhecimento institucional insuficiente (como a docência pública).

Steuer (1989 *apud* Martinez; Paraguay, 2003) articula essa diferença ao afirmar que a motivação nasce da tensão provocada por uma necessidade, enquanto a satisfação reflete a sensação de que essa necessidade foi atendida. Trata-se, portanto, de um ciclo, no qual a motivação é o ponto de partida e a satisfação é, no máximo, um desfecho momentâneo. Essa lógica é especialmente útil para compreender as reações dos servidores públicos a mudanças normativas: quando reformas previdenciárias alteram os critérios de aposentadoria, não estão apenas afetando o “ponto de chegada” (satisfação futura), mas, sobretudo, desestabilizando o “ponto de partida” (motivação) que os sustentou até então.

Assim, ao verificar as contribuições de Locke (1968 *apud* Robbins, 2006), Chiavenato (2003), Robbins (2006), Feldman (2015), Franco *et al.* (2002), Macêdo *et al.* (2012), Henríquez *et al.* (2020), Gupta e Mishra (2024), Wolor *et al.* (2024), dentre outros, observa-se uma clara convergência teórica: de que a motivação está ancorada nas metas pessoais, na percepção de valor daquilo que se faz e na crença de que o esforço atual produzirá um resultado desejado. Quando essas condições são frustradas, como em cenários de ruptura institucional, o efeito pode ser prejudicial ao esforço despendido no exercício da função - algo que não se explica pela satisfação, mas somente pela perda da conexão entre o indivíduo e seus objetivos de carreira.

A robustez do conceito de motivação, quando comparado ao de satisfação, pode ser ainda mais bem compreendida a partir do diálogo com as principais teorias motivacionais clássicas. Essas teorias, embora desenvolvidas em diferentes contextos históricos, convergem ao considerar a motivação como um fenômeno interno, orientado por necessidades, expectativas e recompensas significativas. No âmbito da gestão de pessoas e das políticas públicas, essas formulações teóricas oferecem bases sólidas para analisar a forma como a estrutura organizacional pode influenciar o engajamento dos indivíduos.

A teoria das necessidades de Maslow, uma das mais difundidas na literatura motivacional, por exemplo, propõe uma hierarquia de necessidades humanas estruturada em cinco níveis: fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. Essa teoria parte do princípio de que o comportamento humano é orientado pelo desejo de satisfazer necessidades não atendidas, em ordem ascendente. Em termos organizacionais, o trabalho pode satisfazer desde as necessidades básicas - como salário e alimentação - até as mais elevadas, como a realização profissional (Robbins, 2006).

Tendo como base as premissas acima, a estabilidade proporcionada pelas regras de aposentadoria para professores em cargos efetivos se insere na categoria das necessidades de segurança, pois oferece previsibilidade, proteção e possibilidade de planejamento futuro. O servidor que confia nas regras que regulam sua aposentadoria tende a apresentar maior motivação, justamente por visualizar um horizonte concreto de recompensa e estabilidade.

A teoria ERC (Existência, Relacionamento e Crescimento) de Alderfer reformula a proposta de Maslow ao condensar as necessidades humanas em três categorias: existência[1],

[1]As necessidades de existência dizem respeito aos requisitos básicos para a sobrevivência e o bem-estar, como alimentação, segurança e estabilidade financeira. As necessidades de relacionamento se referem ao desejo de estabelecer e de manter vínculos interpessoais significativos. Por fim, as necessidades de crescimento dizem respeito ao desejo intrínseco de desenvolvimento pessoal e profissional (ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional**.** 11ª edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006).

relacionamento e crescimento (Robbins, 2006). A aposentadoria, nesse modelo, aparece tanto na dimensão de existência (por garantir condições materiais básicas), quanto na de crescimento ao representar o reconhecimento de uma trajetória funcional bem-sucedida. A grande contribuição de Alderfer foi demonstrar que essas necessidades não obedecem a uma hierarquia rígida, podendo coexistir simultaneamente. Isso implica que um professor pode buscar crescimento profissional mesmo sem plena segurança material, mas terá sua motivação amplificada quando ambas as dimensões forem atendidas. A ameaça à aposentadoria, portanto, representa um enfraquecimento não apenas da dimensão de existência, mas também da dimensão de crescimento.

Herzberg, ao propor a teoria dos dois fatores oferece uma distinção particularmente útil para esta discussão. Segundo o teórico, os fatores que influenciam o comportamento humano no trabalho podem ser divididos em fatores higiênicos e fatores motivacionais. Os primeiros são extrínsecos e estão relacionados ao ambiente de trabalho (salário, condições físicas, relações interpessoais). Já os fatores motivacionais são intrínsecos, ligados ao conteúdo da função e à experiência de crescimento, responsabilidade e realização (Araújo, 2018).

Nesse contexto, a aposentadoria não pode ser visualizada como um fator higiênico, pois não está vinculada à satisfação com o ambiente imediato. Ela operaria como um fator motivacional ao integrar o projeto de vida do servidor, representar o fechamento de um ciclo e conferir legitimidade à sua trajetória. Reformas que fragilizam essa etapa geram impactos profundos na motivação, pois desconstroem o sentido do esforço acumulado ao longo da carreira.

A proposta de McClelland, por sua vez, identifica três necessidades adquiridas que orientam a motivação humana: realização, associação e poder. A necessidade de realização se refere ao desejo de superar desafios e alcançar padrões elevados de excelência; a necessidade de associação diz respeito ao desejo de construir relações significativas; e a necessidade de poder está relacionada à vontade de influenciar os outros (Robbins, 2006).

Para os servidores públicos da educação, a aposentadoria pode representar não apenas o cumprimento de metas, mas também um símbolo de realização institucional e reconhecimento social. Quando as regras de aposentadoria respeitam esse simbolismo, funcionam como um reforço à necessidade de realização. Mas quando são instáveis, arbitrárias ou desfavoráveis, tornam-se fontes de frustração que afetam diretamente a percepção de justiça e o valor da própria carreira.

A teoria da expectativa de Vroom complementa esse estudo ao estabelecer que a motivação depende da expectativa de que um esforço resultará em desempenho, e de que esse desempenho será recompensado com algo valorizado pelo indivíduo. Segundo Robbins *et al.* (2010), essa relação se apoia em três relações fundamentais: esforço → desempenho; desempenho → recompensa e valência (valor atribuído à recompensa).

Nesse caso, quando o servidor percebe que seu esforço ao longo dos anos não levará ao resultado esperado (uma aposentadoria estável e justa), a valência da recompensa é diminuída, o que fragiliza toda a cadeia motivacional. Em outras palavras, a motivação é afetada não pelo ambiente de trabalho imediato, mas pela percepção de que o esforço não será reconhecido na etapa final da carreira.

A teoria da equidade de Adams, amplia esse entendimento ao afirmar que as pessoas avaliam o equilíbrio entre o que oferecem à organização (tempo, esforço, competência) e o que recebem em troca (remuneração, estabilidade, reconhecimento). Quando percebem uma assimetria entre sua contribuição e as recompensas obtidas (especialmente em comparação com seus pares) tendem a experimentar sentimentos de injustiça que afetam diretamente sua motivação (Klein; Mascarenhas, 2016).

No caso das reformas previdenciárias, essa percepção é intensificada quando os professores sentem que os critérios anteriormente vigentes foram modificados de forma unilateral, prejudicando as expectativas construídas com base em normas anteriores. Essa quebra de confiança institucional rompe o pacto simbólico entre o servidor e o Estado, fragilizando o sentido da permanência.

Cita-se, também, a teoria do reforço de Skinner[2] que, embora não se enquadre no escopo das abordagens motivacionais clássicas, apresenta a motivação como resultado de associações comportamentais, em que comportamentos recompensados tendem a se repetir, enquanto aqueles não reforçados ou punidos tendem a desaparecer (Marras, 2016). Sob essa ótica, a aposentadoria funcionaria como um reforço positivo de longo prazo. Ao sinalizar que o esforço constante ao longo da carreira resultará em reconhecimento e segurança futura, ela fortaleceria comportamentos desejados como a resiliência e o comprometimento institucional. Alterações negativas nas regras de aposentadoria, por outro lado, funcionariam como um "reforço negativo", capaz de desencadear desmotivação, afastamentos e até evasão do serviço público.

---

[2] Tem por base o behaviorismo que busca compreender e explicar o comportamento a partir das relações observáveis entre os estímulos ambientais e as respostas dos indivíduos, rejeitando explicações baseadas em processos internos não observáveis. (In: ROTHMANN, I.; COOPER, C. L. Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Tradução da 2ª edição. 2017).

Diante do exposto, tem-se que os conceitos de satisfação e motivação, embora já tenham sido utilizados como sinônimos (Pérez Ramos, 1980 *apud* Martinez; Paraguay, 2003; Martinez, 2002 *apud* Ribeiro, 2013), operam em campos distintos e produzem efeitos também distintos sobre o comportamento funcional. A satisfação, como demonstrado, refere-se à percepção de bem-estar momentâneo diante de condições ambientais favoráveis: um ambiente físico confortável, relações interpessoais harmoniosas, uma remuneração condizente com as expectativas imediatas. Por sua própria natureza, ela é reativa, contextual e, em muitos casos, instável. Pode oscilar em função de mudanças na chefia, da política escolar ou mesmo do humor coletivo da equipe.

A motivação, por outro lado, emerge como um fenômeno mais profundo e estruturante. Ela não depende exclusivamente do ambiente imediato, mas da relação entre o indivíduo e suas metas, da projeção de futuro que se constrói em torno da trajetória funcional e da percepção de reconhecimento institucional.

Como evidenciado pelas teorias motivacionais abordadas, a motivação é orientada por necessidades existenciais, expectativas de justiça, busca por realização e crença na recompensa futura. É, portanto, uma força mobilizadora que sustenta o vínculo profissional de longo prazo (inclusive em cenários adversos). Nesse sentido, entende-se que os elementos de carreira, como as regras de aposentadoria, devem ser compreendidos como elementos motivacionais.

O Quadro 1 sintetiza os principais aspectos referentes aos constructos satisfação e motivação trabalhados nessa seção.

Quadro 1 - Satisfação e motivação no trabalho docente: uma análise comparativa.

(Continua)

Aspecto	Conceito	Descrição	Autores
Definição	Satisfação	Estado emocional decorrente da percepção de que determinadas necessidades foram atendidas no ambiente de trabalho.	Martinez e Paraguay (2003); Martins e Santos (2006); Robbins (2006); Siqueira (2008); Juana-Espinosa e Rakowska (2018); Nurung *et al.* (2019).
	Motivação	Processo interno, contínuo e dinâmico, que direciona o comportamento na busca pela realização de metas e objetivos significativos.	Franco *et al.* (2002); Pedro (2007); Silva e Rodrigues (2007); Robbins *et al.* (2010); Macêdo *et al.* (2012); Feldman (2015); Gonçalves (2017); Henríquez *et al.* (2020); Gupta e Mishra (2024); Wolor *et al.* (2024).

Quadro 1 - Satisfação e motivação no trabalho docente: uma análise comparativa. (Continuação)

Aspecto	Conceito	Descrição	Autores
Natureza	Satisfação	Afetiva, reativa, momentânea, dependente de condições ambientais imediatas.	Tamayo (1998); Martinez e Paraguay (2003); Robbins (2006); Siqueira (2008); Juana-Espinosa e Rakowska (2018); Nurung *et al.* (2019); Henríquez *et al.* (2020).
	Motivação	Cognitiva, prospectiva, intencional, dinâmica e orientada por metas de longo prazo.	Franco *et al.* (2002); Robbins *et al.* (2010); Macêdo *et al.* (2012); Feldman (2015); Gonçalves (2017); Henríquez *et al.* (2020); Gupta e Mishra (2024); Wolor *et al.* (2024).
Fatores determinantes	Satisfação	Condições objetivas do ambiente laboral: salário, infraestrutura, relações interpessoais, benefícios pontuais, gestão e clima organizacional.	Tamayo (1998); Martinez e Paraguay (2003); Robbins (2006); Siqueira (2008); Nurung *et al.* (2019); Juana-Espinosa e Rakowska (2018); Henríquez *et al.* (2020).
	Motivação	Alinhamento entre metas pessoais, valores individuais, percepção de justiça, reconhecimento institucional, estabilidade e possibilidade de trajetória profissional estruturada.	Franco *et al.* (2002); Robbins *et al.* (2010); Macêdo *et al.* (2012); Feldman (2015); Henríquez *et al.* (2020); Gupta e Mishra (2024); Wolor *et al.* (2024).
Estabilidade	Satisfação	Volátil, suscetível a mudanças no ambiente e nas circunstâncias do trabalho (chefia, infraestrutura, clima organizacional, entre outros).	Martinez e Paraguay (2003); Siqueira (2008); Henríquez *et al.* (2020); Gomes (2021).
	Motivação	Relativamente estável, sustentada pela percepção de justiça organizacional, segurança na trajetória, propósito, reconhecimento e recompensas futuras.	Franco *et al.* (2002); Macêdo *et al.* (2012); Gonçalves (2017); Henríquez *et al.* (2020); Gupta e Mishra (2024); Wolor *et al.* (2024).
Impacto organizacional	Satisfação	Atua diretamente sobre o bem-estar no curto prazo e na percepção de qualidade da experiência laboral.	Robbins (2006); Spector (2012); Nurung *et al.* (2019); Henríquez *et al.* (2020); Gomes (2021).
	Motivação	Fundamenta o comprometimento, a persistência, o desempenho sustentável e a permanência dos servidores no serviço público, mesmo em cenários adversos.	Franco *et al.* (2002); Robbins *et al.* (2010); Gonçalves (2017); Macêdo *et al.* (2012); Feldman (2015); Gupta e Mishra (2024); Wolor *et al.* (2024).

Quadro 1 - Satisfação e motivação no trabalho docente: uma análise comparativa. (Conclusão)

Aspecto	Conceito	Descrição	Autores
Relação com a carreira	Satisfação	Relaciona-se mais com aspectos imediatos do ambiente de trabalho do que com a trajetória profissional de longo prazo.	Martinez e Paraguay (2003); Siqueira (2008); Gomes (2021); Henríquez *et al.* (2020).
	Motivação	Diretamente vinculada à construção da trajetória profissional, percepção de segurança, estabilidade, reconhecimento institucional e alinhamento com objetivos (aposentadoria e progressão na carreira).	Franco *et al.* (2002); Macêdo *et al.* (2012); Feldman (2015); Gonçalves (2017); Gupta e Mishra (2024); Wolor *et al.* (2024).

Fonte: elaboração própria.

A distinção entre satisfação e motivação evidencia que, embora ambos os constructos contribuam para a compreensão do comportamento humano no trabalho, desempenham funções distintas no contexto organizacional. Enquanto a satisfação está relacionada à avaliação das condições e experiências vivenciadas no ambiente laboral, a motivação refere-se aos processos internos que orientam o comportamento, sustentam o comprometimento e direcionam o indivíduo para a consecução de objetivos e expectativas de longo prazo.

Nesse contexto, torna-se pertinente aprofundar a compreensão dos elementos que constituem o processo motivacional e de sua relação com os diferentes aspectos da carreira, temática desenvolvida na seção seguinte.

2.2 Elementos definidores de motivação: um olhar para os aspectos da carreira

Segundo Tamayo e Paschoal (2003), a motivação no trabalho manifesta-se na direção, na intensidade e na persistência do comportamento laboral, estando intrinsecamente ligada às metas e aos valores do trabalhador. Os autores propõem que o perfil motivacional de um indivíduo é estruturado com base em necessidades psicológicas internas e objetivos que, se não forem contemplados pelo ambiente de trabalho, podem comprometer seu desempenho e bem-estar.

Westphalen *et al.* (2015) ampliam essa compreensão ao defenderem que o desenvolvimento de carreira é um processo contínuo, movido majoritariamente pela motivação intrínseca e sustentado pela autorresponsabilidade, visão de futuro e planejamento estratégico por parte do trabalhador. Dessa forma, os profissionais mais motivados seriam aqueles capazes de alinhar seus talentos pessoais às estratégias institucionais, mesmo diante de adversidades.

No campo das políticas públicas, especialmente no setor educacional, essas abordagens se tornam relevantes ao avaliar a estrutura de carreira oferecida ao servidor público. Como observam Schuster e Dias (2012), o plano de carreira constitui uma ferramenta de gestão capaz de orientar o desenvolvimento profissional e de influenciar a motivação ao apresentar trajetórias previsíveis de evolução funcional. No setor público, o plano de cargos e salários não apenas estrutura a progressão na carreira com base em critérios objetivos (como titulação acadêmica e tempo de serviço), mas também garante estabilidade, segurança jurídica e condições mínimas de equidade entre os pares. Tais características são especialmente relevantes no magistério, onde as recompensas extrínsecas são frequentemente limitadas e o reconhecimento institucional assume papel central na permanência e no desempenho dos professores.

De acordo com o relatório da UNESCO (2006), os fatores que motivam os docentes extrapolam a dimensão financeira, abrangendo o prestígio social da profissão, o sucesso em sala de aula, a dedicação ao ensino e as perspectivas de avanço na carreira. Esses elementos encontram correspondência no estudo de Davoglio *et al.* (2017) que destacam a relação com os alunos, a formação continuada e a estabilidade como determinantes para a motivação.

Silva *et al.* (2022), por sua vez, evidenciam que os pilares motivacionais da carreira docente estão ancorados no reconhecimento, na responsabilidade e nas oportunidades de realização pessoal e profissional. Por sua vez, Wiebusch *et al.* (2020) enfatizam que a motivação dos professores está profundamente relacionada ao sentimento de realização pessoal e profissional, à valorização institucional e à necessidade de reconhecimento por parte da comunidade escolar, da gestão, das famílias e da própria sociedade. Não obstante, esses autores também ressaltam que o salário, embora relevante, não é o principal fator de permanência na carreira, sendo frequentemente superado pelo senso de propósito e pela percepção de impacto social do trabalho docente.

No que tange à organização da carreira no serviço público, destacam-se elementos definidores como o ingresso por concurso público, a estabilidade adquirida após o estágio probatório, os planos estruturados de progressão funcional e as regras de aposentadoria. Conforme previsto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (art. 37, II e art.

41), esses instrumentos garantem ao servidor não apenas segurança no vínculo, mas também previsibilidade e isonomia em sua trajetória profissional.

Em Minas Gerais, por exemplo, é a Lei Estadual nº 15.293/2004 que regula a evolução na carreira dos professores da rede estadual, prevendo promoções e progressões baseadas na combinação entre tempo de serviço e qualificação acadêmica. Tais mecanismos se revelam fundamentais para o estímulo à formação continuada e à permanência do servidor na rede pública.

Comparativamente, o setor privado apresenta uma lógica distinta. De acordo com Schuster e Dias (2012), a gestão da carreira nas organizações privadas é mais flexível, mas ao mesmo tempo instável, estando frequentemente condicionada às demandas mercadológicas, aos indicadores de produtividade e à avaliação subjetiva dos gestores. A ascensão profissional, nesse contexto, é menos estruturada e mais suscetível à rotatividade, o que pode gerar incertezas e comprometer a motivação dos trabalhadores no longo prazo.

No entanto, há espaço para estratégias personalizadas de desenvolvimento profissional, como bonificações por desempenho e promoções por mérito. Essas práticas, entretanto, nem sempre são acessíveis a todos os profissionais, o que pode resultar em experiências laborais mais individualizadas e desiguais. Já no setor público, por outro lado, a previsibilidade e a estabilidade da carreira podem representar fortes elementos motivacionais, sobretudo para aqueles profissionais que valorizam o comprometimento institucional, o planejamento de longo prazo e a segurança jurídica.

Esse mesmo sistema apresenta desafios, especialmente quando políticas de austeridade ou reformas institucionais (como as reformas previdenciárias) alteram regras previamente estabelecidas, impactando diretamente as expectativas de carreira. A reforma previdenciária promovida em Minas Gerais, por meio da Emenda Constitucional nº 104/2020 e da Lei Complementar nº 156/2020, se trata de um exemplo claro desse fenômeno, pois impôs novos requisitos para a aposentadoria dos servidores da educação, exigindo maior tempo de contribuição e elevando a idade mínima para inatividade.

Essas mudanças têm potencial de comprometer o acesso à inatividade, obrigando os docentes a replanejar suas trajetórias e a permanecer por mais tempo em um ambiente profissional frequentemente marcado por altos níveis de desgaste. Como salientam Tamayo e Paschoal (2003), a motivação só se sustenta quando existe consonância entre as metas do trabalhador e as possibilidades concretas de atingi-las. Quando reformas institucionais frustram essas metas, o resultado pode ser a desmotivação ou até mesmo o afastamento precoce por

razões médicas, fenômenos que impactam diretamente a qualidade do serviço público educacional.

Dessa forma, verifica-se que a motivação dos professores da rede pública está diretamente vinculada aos arranjos institucionais que estruturam sua carreira. Estabilidade, progressão, reconhecimento e aposentadoria formam um sistema interdependente que influencia profundamente o desempenho, a permanência e a qualidade do ensino. Nesse caso, torna-se necessário compreender como alterações recentes nas regras de aposentadoria afetam esses vínculos e redesenham as expectativas profissionais; análise que será aprofundada nas seções seguintes que se dedicam ao exame das reformas previdenciárias que impactaram a população brasileira nas últimas décadas.

O Quadro 2 sintetiza os principais conceitos trabalhados nessa seção.

Quadro 2 - Motivação no trabalho docente.

(Continua)

Elemento Definidor	Descrição	Autores
Metas e valores pessoais	A motivação decorre da relação entre os objetivos individuais e as oportunidades oferecidas pela carreira. Quando há desalinhamento, ocorre queda de engajamento e desempenho.	Tamayo e Paschoal (2003); Westphalen *et al.* (2015).
Planejamento e visão de futuro	A construção de uma trajetória funcional estruturada fortalece a motivação, especialmente em contextos que oferecem estabilidade e previsibilidade.	Schuster e Dias (2012); 3333*et al.* (2015).
Reconhecimento institucional	O reconhecimento simbólico e material do esforço profissional funciona como um fator motivacional central, influenciando diretamente a permanência e o desempenho dos docentes.	Davoglio *et al.* (2017); Wiebusch *et al.* (2020); Silva *et al.* (2022).
Estabilidade e segurança jurídica	A existência de normas claras sobre ingresso, progressão na carreira e aposentadoria gera sensação de segurança e motiva os profissionais a investirem em sua carreira no longo prazo.	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; Lei nº 15.293/2004.
Formação e desenvolvimento contínuos	A motivação é ampliada quando há estímulo à qualificação e acesso a oportunidades de crescimento, o que fortalece o vínculo entre o docente e a instituição.	UNESCO (2006); Davoglio *et al.* (2017).
Senso de propósito e impacto social	O comprometimento com a transformação social e o reconhecimento do papel docente na sociedade constituem fatores motivacionais relevantes, que podem superar limitações salariais.	UNESCO (2006); Wiebusch *et al.* (2020).
Previsibilidade da trajetória	A existência de um plano de cargos e salários com critérios objetivos fortalece a motivação por permitir o acompanhamento do progresso e das conquistas.	Schuster e Dias (2012); Silva *et al.* (2022).

Quadro 2 - Motivação no trabalho docente.

(Conclusão)

Elemento Definidor	Descrição	Autores
Regras de aposentadoria	A aposentadoria é percebida como um marco simbólico de reconhecimento da trajetória funcional. Mudanças abruptas ou desfavoráveis nesse campo geram insegurança e podem desestruturar a cadeia motivacional.	EC nº 104/2020; LC nº 156/2020.
Contraste com o setor privado	No setor privado, a gestão da carreira é condicionada às demandas mercadológicas, aos indicadores de desempenho etc. Esse contexto gera incertezas e pode comprometer a motivação. Já o setor público sustenta sua motivação na estabilidade, previsibilidade e equidade das regras, o que atrai profissionais com perfil de compromisso institucional.	Schuster e Dias (2012).

Fonte: elaboração própria.

As transformações que incidem sobre a trajetória funcional dos servidores públicos não decorrem apenas de aspectos relacionados ao ambiente organizacional, mas também das alterações promovidas pelo ordenamento jurídico que disciplina a carreira. Entre esses elementos, as normas previdenciárias ocupam posição relevante, uma vez que redefinem requisitos para a inatividade, modificam perspectivas profissionais e repercutem sobre o planejamento da vida laboral. Faz-se pertinente, portanto, examinar a evolução das reformas previdenciárias brasileiras, a fim de compreender o processo de mudanças que culminou nas regras atualmente aplicáveis aos professores da rede estadual de Minas Gerais e que constituem o contexto institucional no qual esta pesquisa está inserida.

2.3 As mudanças no regime previdenciário brasileiro

A previdência social constitui um dos pilares da seguridade social brasileira, configurando-se como mecanismo de proteção à dignidade humana nas fases de maior vulnerabilidade. Prevista no artigo 194 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a previdência integra, juntamente com a saúde e a assistência social, o sistema de seguridade, distinguindo-se por sua natureza contributiva e pela lógica solidária que rege sua operacionalização. A sustentação do sistema é feita mediante o regime de repartição simples, em que os trabalhadores da ativa financiam os benefícios dos inativos.

De acordo com Silva (2021), o modelo previdenciário brasileiro foi construído a partir de uma lenta e progressiva ampliação dos direitos sociais, marcada por avanços institucionais

iniciados na década de 1930 e consolidados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Entretanto, a partir da década de 1990, esse processo foi interrompido por reformas[3] que se alinham às premissas[4] neoliberais, orientadas por uma racionalidade econômica de austeridade fiscal e reestruturação do papel do Estado. Nesse contexto, a previdência passou a ser concebida não apenas como um direito social, mas também como uma variável econômica a ser ajustada.

Segundo Costanzi *et al.* (2018), a principal justificativa para a adoção de reformas previdenciárias no Brasil reside no acelerado processo de envelhecimento da população e na crescente pressão que esse fenômeno exerce sobre o orçamento público. Os autores destacam que, além do aspecto demográfico, fatores como a informalidade no mercado de trabalho e a regressividade[5] de determinadas regras de acesso a benefícios acentuam os desafios do sistema.

Coelho *et al.* (2024) observam que a Reforma da Previdência de 2019 instituída pela Emenda Constitucional nº 103 introduziu mudanças profundas nas regras de aposentadoria, refletindo uma tentativa de garantir sustentabilidade fiscal a longo prazo. No entanto, os autores também destacam, para além da dimensão fiscal, que a reforma impactou diretamente o acesso aos direitos sociais, exigindo políticas complementares de geração de emprego e renda, a fim de minimizar os seus efeitos regressivos.

Nesse mesmo sentido, Tavares *et al.* (2024) analisam o processo legislativo que culminou na aprovação da EC nº 103/2019, destacando que ele ocorreu em um ambiente de racionalidade econômica voltada à contenção de gastos e aumento de arrecadação, em detrimento da ampliação da proteção social. Para os autores, o Brasil seguiu uma tendência observada também em outros países, como a França, em que reformas previdenciárias têm sido

---

[3] Emenda Constitucional nº 20/1998, Emenda Constitucional nº 47/2005 e Emenda Constitucional nº 103/2019.

[4] A premissa básica é que o Estado deve reduzir sua responsabilidade no tocante à garantia dos direitos sociais e concentrar-se na estabilização da economia, no controle de gastos e na criação de condições favoráveis ao mercado. No campo previdenciário, isso se traduz na contenção de despesas, no endurecimento das regras de acesso aos benefícios e na valorização de modelos contributivos individualizados, em detrimento da lógica solidária da seguridade social prevista na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Ao priorizar o equilíbrio fiscal sobre a proteção social, as reformas influenciadas por essa racionalidade deslocam a responsabilidade do bem-estar coletivo para o indivíduo (SILVA, W. R. da. Reformas previdenciárias e seus impactos na vida do trabalhador brasileiro. 2021).

[5] A regressividade nas regras de acesso a benefícios previdenciários ocorre quando normas favorecem indivíduos com renda mais alta e vínculos formais, em detrimento dos mais vulneráveis. Exemplo disso são a aposentadoria por tempo de contribuição sem idade mínima no Regime Geral de Previdência Social - RGPS (extinta em 2019) que excluía trabalhadores informais e os RPPS (Regime Próprio de Previdência Social) cujas regras mais brandas e mecanismos como integralidade e paridade ampliam as desigualdades em relação ao setor privado (*In*: COSTANZI, R. N. *et al.* Reforma da previdência social. Desafios da nação: artigos de apoio v.2. Tradução. Brasília: IPEA, 2018. p. 129-191).

adotadas com o propósito de readequar os sistemas de seguridade às exigências fiscais contemporâneas.

Luz (2020) enfatiza os efeitos políticos e sociais das reformas previdenciárias, especialmente no que tange ao equilíbrio entre os direitos adquiridos e as novas exigências impostas aos trabalhadores. O autor reconhece que há um consenso social quanto à necessidade de reformar o sistema, mas pondera que as medidas adotadas devem considerar os impactos sobre a equidade e a justiça distributiva, evitando o aprofundamento das desigualdades sociais. Nesse sentido, também destaca que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 consagrou a previdência como um direito social fundamental cuja proteção não pode ser subordinada exclusivamente a critérios econômicos.

Para Costanzi *et al.* (2018) é importante compreender que o sistema previdenciário brasileiro apresenta características regressivas, sobretudo em seus regimes próprios e especiais. Embora o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) possua alguma progressividade (capacidade do sistema previdenciário corrigir desigualdades, distribuindo recursos de forma mais justa, especialmente para beneficiar os grupos com menor renda e maior vulnerabilidade social - como o teto da previdência que limita o valor máximo que uma pessoa pode receber como benefício, independentemente de quanto tenha contribuído ao longo da vida.), essa característica é limitada por regras que favorecem trabalhadores com maior estabilidade no emprego formal, como a aposentadoria por tempo de contribuição sem idade mínima, extinta pela reforma de 2019. Segundo os autores, essa regra beneficiava majoritariamente os indivíduos com maiores rendimentos e carreiras contínuas, reforçando desigualdades históricas.

Por sua vez, Coelho *et al.* (2024) destacam que o debate sobre a reforma previdenciária deve ultrapassar o diagnóstico fiscal e considerar, também, as repercussões sociais e distributivas das medidas adotadas. Os autores sugerem que o equilíbrio entre proteção social e sustentabilidade fiscal requer a adoção de políticas complementares de estímulo ao emprego formal e ao crescimento da base contributiva, evitando a penalização desproporcional dos segmentos mais pobres da população.

Tavares *et al.* (2024) reforçam que a adoção de reformas sem o devido debate social compromete sua legitimidade e eficácia. Eles apontam que, no Brasil, as alterações previdenciárias foram conduzidas por meio de uma racionalidade técnica que privilegiou a lógica fiscal em detrimento da construção de consensos sociais, o que pode gerar resistência e sensação de injustiça por parte dos afetados.

De modo semelhante, Luz (2020) destaca que o processo de reforma esteve permeado por disputas políticas e pela instrumentalização do discurso fiscal para justificar medidas de retração de direitos. O autor ressalta que, embora o equilíbrio financeiro do sistema seja uma exigência legítima, não se pode perder de vista a função social da previdência, especialmente em um país marcado por desigualdades estruturais.

Nesse contexto, torna-se evidente que o regime previdenciário brasileiro é marcado por tensões entre a busca por sustentabilidade fiscal e a necessidade de assegurar direitos sociais fundamentais. Por meio do estudo das reformas, percebe-se que, muitas vezes, o imperativo fiscal tem se sobreposto ao compromisso com a proteção social, invertendo a lógica estabelecida pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Com o objetivo de sistematizar a trajetória das reformas previdenciárias no Brasil, elaborou-se o Quadro 3, onde são elencados os principais marcos históricos, as características de cada reforma, as justificativas político-econômicas apresentadas para sua implementação e as fontes utilizadas.

Quadro 3 - Evolução Histórica das Reformas Previdenciárias no Brasil.

(Continua)

Período da Reforma	Características Principais	Justificativas Apontadas	Fonte/Autores
1930 - 1988	Expansão progressiva dos direitos previdenciários; consolidação na CF/88 como direito social; sistema solidário de repartição.	Reconhecimento da previdência como parte da seguridade social e instrumento de justiça social.	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; Silva (2021).
1998 - EC nº 20 de 16/12/1998	Substituição da aposentadoria por tempo de serviço pela de tempo de contribuição; exigência de idade mínima e tempo no cargo.	Necessidade de ajuste fiscal e controle do déficit atuarial; combate a aposentadorias precoces.	SEPLAG/MG (2015); Silva (2021).
2003 - EC nº 41 de 19/12/2003	Introdução do abono de permanência; extinção da paridade; contribuição dos inativos; regras mais restritivas de cálculo dos proventos.	Adequação do sistema ao envelhecimento populacional e à redução de contribuintes ativos.	SEPLAG/MG (2015).
2005 - EC nº 47 de 05/07/2005	Instituição da chamada regra de transição para servidores públicos; criação da fórmula 95/85 para aposentadoria integral; redução de penalidades impostas pela EC nº 41 de 19/12/2003.	Resposta a pressões sociais e políticas para suavizar os efeitos das reformas anteriores sobre os servidores; busca por justiça previdenciária.	EC nº 47/2005; Silva (2021).

Quadro 3 - Evolução Histórica das Reformas Previdenciárias no Brasil.
(Conclusão)

Período da Reforma	Características Principais	Justificativas Apontadas	Fonte/Autores
2019 - EC nº 103 de 12/11/2019	Reforma ampla com foco na sustentabilidade fiscal; aumento da idade mínima; fim da aposentadoria por tempo de contribuição no RGPS.	Sustentabilidade do sistema; controle de gastos públicos; adaptação à nova realidade demográfica.	Costanzi et al. (2018); Coelho et al. (2024); Tavares et al. (2024).

Fonte: elaboração própria.

As reformas previdenciárias apresentadas ao longo desta seção demonstram que alterações na legislação podem produzir reflexos que extrapolam a esfera normativa, alcançando diferentes dimensões da trajetória profissional dos servidores públicos. Ao modificarem requisitos para a aposentadoria e redefinirem perspectivas de permanência na carreira, essas mudanças passam a integrar o contexto institucional no qual se desenvolvem as relações de trabalho.

Sob essa perspectiva, torna-se oportuno examinar como a literatura tem abordado a relação entre motivação e desempenho funcional no contexto educacional, buscando compreender de que maneira esses construtos são articulados no âmbito da gestão de pessoas e quais elementos têm sido apontados como relevantes para o desempenho dos profissionais da educação.

2.4 Relação entre motivação e desempenho funcional: um olhar para o setor educacional

O desempenho funcional de um indivíduo se refere tanto à capacidade de realizar suas atribuições laborais de forma eficaz, quanto ao cumprimento de metas e objetivos da organização. Engloba ainda a habilidade de lidar com problemas e desafios do dia-a-dia.

De acordo com Rêgo (2019), até a década de 1980, não se identificavam esforços concretos voltados à definição do desempenho individual no trabalho como um constructo teórico. As atenções concentravam-se, sobretudo, na busca por indicadores que permitissem mensurar, de maneira abrangente, a contribuição do trabalhador para os resultados organizacionais. Nesse sentido, o desempenho individual era analisado principalmente a partir de sua finalidade para a organização, com foco na produtividade e na efetividade no ambiente laboral. Somente depois da década de 1980 que se consolidou a ideia de que o desempenho humano deveria ser mensurado tanto em função das ações concretas dos indivíduos quanto em

função da sua contribuição para os objetivos organizacionais. Com essa mudança, os estudos passaram a focar nos fatores que poderiam impulsionar ou limitar o desempenho esperado, além de investigar outros comportamentos e processos relacionados à atuação profissional.

Sendo assim, tem-se que o desempenho individual é influenciado tanto por fatores pessoais quanto pelo ambiente de trabalho e pelas dinâmicas coletivas. Interações, percepções e emoções compartilhadas entre os membros de um grupo podem impactar diretamente a motivação e a produtividade do profissional (Rêgo, 2019).

Neste contexto, Robbins (2006), fundamentado na teoria da Expectativa de Vroom, conceituou o desempenho no trabalho como a combinação entre os resultados alcançados pelo indivíduo e seus comportamentos ao executar uma tarefa. Segundo essa perspectiva, tanto as ações quanto os resultados obtidos pelos trabalhadores estão diretamente relacionados ao sistema de recompensas da organização, sejam elas formais ou informais. Além disso, o impacto dessas recompensas depende da importância que cada profissional atribui a elas. Isso influencia diretamente a motivação e o desempenho.

Já Coelho Junior (2009) argumenta que o desempenho está diretamente ligado ao alcance dos objetivos organizacionais. Isso significa que nem todo comportamento pode ser classificado como desempenho, mas apenas aqueles que contribuem efetivamente para alcançar as metas da instituição. Segundo esse estudioso, o desempenho se manifesta por meio de ações intencionais e orientadas a resultados, ou seja, envolve uma conduta consciente, pautada por um propósito claro e motivação prévia.

Isto posto, deve-se verificar como o desempenho é entendido no contexto educacional. Primeiramente é preciso compreender as recentes transformações ocorridas no sistema educacional. Tais mudanças, segundo Mendonça *et al.* (2014), podem ser observadas nas dinâmicas de trabalho, nos métodos de ensino-aprendizagem, assim como nas políticas educacionais[6] e nas práticas pedagógicas.

Rassi (2023) afirma que essas transformações demandam dos professores uma constante adaptação e aprimoramento das habilidades profissionais e curriculares, o que pode impactar

[6] A Base Nacional Comum Curricular - BNCC (2018), como documento normativo, orienta os currículos da Educação Básica em todo o país, estabelecendo competências e habilidades essenciais. Ao definir diretrizes pedagógicas e de formação docente, assume papel central na reconfiguração das políticas educacionais contemporâneas. Tais mudanças impactam diretamente as práticas escolares e os critérios de avaliação docente, que passam a considerar, além do domínio de conteúdos, a capacidade de desenvolver competências alinhadas ao novo modelo formativo. (In: BRASIL. Ministério da Educação. Base Nacional Comum Curricular - Educação é a Base. 2018).

tanto o bem-estar individual no trabalho quanto o desempenho. A autora explica ainda, que no exercício da docência, o bem-estar está relacionado com os conceitos de propósito, crescimento pessoal, satisfação gerando engajamento dos profissionais com suas carreiras. Já para Schaufeli e Taris (2014), o bem-estar exerce um papel fundamental no desempenho profissional, pois, quando um indivíduo percebe seu trabalho como significativo, gratificante e justo, sua motivação tende a aumentar. Como consequência, ele se envolve mais com suas atividades e apresenta um desempenho superior.

Nesse sentido, a motivação torna-se um fator importante para o desempenho dos professores, uma vez que a percepção de justiça, de reconhecimento e da valorização profissional impacta diretamente seu engajamento e sua dedicação às atividades docentes. Quando os professores encontram sentido e gratificação em seu trabalho, tendem a investir mais tempo e esforço no aprimoramento das práticas pedagógicas, refletindo, assim, na qualidade do ensino e no aprendizado dos alunos.

Davoglio *et al.* (2017) endossam esse argumento ao afirmarem que professores motivados a aprender e a ensinar aprimoram sua prática pedagógica e, simultaneamente, incentivam os alunos a participarem ativamente no processo de aprendizagem.

Por outro lado, a ausência desses elementos, somada a mudanças na carreira, nas condições de trabalho e nos sistemas de avaliação, pode gerar desmotivação, comprometendo não apenas a performance individual, mas também o processo de ensino-aprendizagem (Souza; Campos, 2025). Consequentemente, a qualidade educacional tende a ser afetada, pois a motivação do professor influencia diretamente seu nível de comprometimento, a energia dedicada às atividades pedagógicas e a capacidade de manter práticas consistentes e eficazes em sala de aula (Uchôa, 2024). A redução desse engajamento repercute na interação com os alunos, no acompanhamento das aprendizagens e na disposição para investir tempo e esforço em estratégias que favoreçam o desenvolvimento discente, impactando, assim, a efetividade do processo educativo.

Tapia e Fita (2003) respaldam esse posicionamento quando elucidam que, se o professor não está motivado e não desempenha sua função de maneira satisfatória, torna-se extremamente difícil transmitir aos alunos entusiasmo e interesse pelas atividades escolares, além de engajá-los no processo de aprendizagem.

Neste contexto, temos também o Plano Nacional de Educação/PNE/2014-2024[7] que,

[7] O Plano Nacional de Educação (PNE) é um plano decenal que orienta as políticas públicas de educação no Brasil. Ele foi instituído como exigência constitucional e deve ser seguido por todos os entes federativos (União, estados,

embora não explicite de forma direta a noção de um corpo docente motivado, reconhece (indiretamente) a valorização dos profissionais da educação como condição indispensável para a concretização de uma educação de qualidade, conforme preconizado pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Esse reconhecimento se traduz, sobretudo, nas metas 15, 16 e 17 do plano, as quais estabelecem diretrizes para assegurar formação inicial adequada, fomentar a formação continuada e equiparar a remuneração dos docentes à de outros profissionais com escolaridade equivalente. Ao estabelecer tais compromissos, o PNE contribui para a criação de condições capazes de influenciar positivamente a motivação docente e, consequentemente, o desempenho funcional no âmbito escolar.

Levando em conta que a motivação, de forma não unívoca, impacta diretamente no desempenho dos profissionais, sendo que colaboradores mais motivados tendem a apresentar um rendimento superior (Souza, 2004), se faz importante investigar os instrumentos adotados pela gestão educacional para acompanhar e aperfeiçoar a atuação dos docentes.

Ressalta-se, contudo, que esses mecanismos de avaliação não estão apenas relacionados à qualidade educacional, mas podem abranger o acompanhamento e o aperfeiçoamento da atuação docente. No entanto, sob a ótica das perspectivas neoliberais, a avaliação tem sido frequentemente apropriada por concepções que reduzem o papel do professor à lógica de eficiência e produtividade, orientando sua prática mais para o cumprimento de metas e indicadores do que para a melhoria efetiva do processo de ensino-aprendizagem. Nesse modelo, a avaliação é utilizada como mecanismo de responsabilização individual, centrada em resultados padronizados e em comparações meritocráticas, o que limita seu potencial formativo e enfraquece sua função de apoiar o desenvolvimento profissional (Garcia *et al*, 2023).

Além disso, a concepção empresarial de qualidade, sustentada pela racionalidade de mercado, tende a desconsiderar o caráter coletivo e pedagógico da docência, priorizando o controle sobre a construção de saberes e o engajamento crítico dos professores (Sakata, 2020). Tais práticas, como alertam estudos recentes sobre o PNE, configuram retrocessos, pois deslocam a avaliação de sua dimensão emancipatória para um uso instrumental voltado ao ranqueamento de escolas e ao disciplinamento dos docentes, afastando-se da função de acompanhamento e aperfeiçoamento contínuo da prática pedagógica (Dourado; Silva, 2025; Dourado *et al.*, 2023).

Distrito Federal e municípios). O PNE é composto por 20 metas nacionais que abrangem desde a educação infantil até o ensino superior, além de tratar da valorização dos profissionais da educação, inclusão, gestão democrática e financiamento. (In: BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino Planejando a próxima década conhecendo as 20 metas do Plano Nacional de Educação. 2014).

Assim, ao invés de se constituírem como instrumentos de controle e responsabilização individual, os mecanismos de avaliação precisam ser ressignificados em direção a uma concepção de qualidade social, orientada à valorização e ao desenvolvimento contínuo da prática docente, de modo a assegurar que o acompanhamento e o aperfeiçoamento profissional estejam no centro do processo educativo.

Nesse contexto, torna-se pertinente examinar como tais concepções se refletem nas legislações estaduais, especialmente no caso de Minas Gerais, onde foram instituídos mecanismos específicos de avaliação do desempenho docente.

A avaliação de desempenho surge então como um instrumento essencial para monitorar e aprimorar a prática profissional, já que, segundo Holanda (2003), se trata de um processo sistemático de coleta e análise de dados que permite comparações a padrões previamente estabelecidos. Seu principal objetivo é apoiar a tomada de decisões e possibilitar a mensuração da eficácia (o alcance dos objetivos) e da eficiência (a otimização dos recursos utilizados).

Em Minas Gerais, por exemplo, a Lei Complementar nº 71 de 30 de julho de 2003 instituiu a avaliação periódica de desempenho para os servidores estáveis ocupantes de cargo de provimento efetivo e os detentores de função pública no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo.

Ao longo dos anos, várias alterações legislativas foram efetuadas no sentido de aperfeiçoar a avaliação de desempenho[8]. Atualmente, a Resolução Conjunta SEPLAG/SEE nº 7110 de 06 de julho de 2009 é a norteadora do processo de avaliação de desempenho por competências nas 47 Superintendências Regionais de Ensino (SRE) da Secretaria de Estado de Educação (SEE) de Minas Gerais.

O Instrumento de Avaliação de Desempenho referente ao cargo de PEB (Professor de Educação Básica) na SEE/MG é composto por quatro critérios: (1) desenvolvimento profissional, (2) relacionamento interpessoal, (3) compromissos profissional e institucional e (4) habilidades técnicas e profissionais. Para cada um desses critérios, temos as competências/comportamentos esperados; sua descrição encontra-se detalhada no Anexo I.

Ao avaliar as referidas competências, percebe-se que a avaliação de desempenho dos professores deve ser compreendida como um instrumento estratégico para garantir a qualidade da educação pública e o desenvolvimento profissional dos docentes. Ao estabelecer critérios claros e alinhados às necessidades institucionais, essa ferramenta não apenas monitora a atuação

---

[8] Conforme descrito no site da Diretoria de Avaliação de Desempenho (DIAD) – https://seeavaliacaodesempenho.educacao.mg.gov.br/index.php/legislacao1).

individual, mas também orienta políticas educacionais mais eficazes que valorizam o magistério e que proporcionam um ambiente de trabalho mais motivador.

Assim, ao reconhecer e incentivar boas práticas pedagógicas, a gestão educacional fortalece o compromisso dos professores com a aprendizagem dos alunos, assegurando que a educação cumpra seu papel social de forma equitativa e eficiente. O Quadro 4 sintetiza os principais conceitos trabalhados nessa seção.

Quadro 4 - Motivação docente e desempenho funcional no setor educacional: concepções teóricas e normativas.

Dimensão	Síntese	Autores
Desempenho funcional	Capacidade do indivíduo de realizar suas atribuições de forma eficaz, cumprir metas organizacionais e lidar com desafios cotidianos, com foco em produtividade e efetividade.	Rêgo (2019); Robbins (2006); Coelho Junior (2009).
Evolução Conceitual	Até 1980 não se identificavam esforços concretos voltados à definição do desempenho individual no trabalho como um constructo teórico.	Rêgo (2019).
	A partir da década de 1980, o desempenho passa a ser mensurado tanto pelas ações concretas do trabalhador quanto pela contribuição aos objetivos organizacionais, incorporando fatores motivacionais.	Rêgo (2019); Robbins (2006).
Desempenho no contexto educacional	Transformações nas dinâmicas de trabalho e métodos de ensino demandam constante adaptação docente, impactando bem-estar e resultados pedagógicos.	Mendonça *et al.* (2014); Rassi (2023).
Motivação docente	Professores motivados tendem a investir mais tempo e esforço no aprim oramento pedagógico, refletindo na qualidade do ensino e no aprendizado dos alunos.	Davoglio *et al.* (2017); Souza (2004).
Reconhecimento e valorização profissional	A valorização docente é condição essencial para a qualidade da educação, contemplada nas metas 15, 16 e 17 do PNE 2014-2024.	Brasil (2014).
Avaliação de desempenho como ferramenta estratégica	Instrumento para monitorar, aprimorar e valorizar a atuação docente, estabelecendo critérios claros e alinhados às necessidades institucionais.	Holanda (2003); LC nº 71 de 2003; Resolução Conjunta SEPLAG/SEE nº 7110 de 2009

Fonte: elaboração própria.

O quadro síntese sistematiza as principais concepções apresentadas nesta seção acerca da relação entre motivação e desempenho funcional, reunindo os autores e os instrumentos normativos que fundamentam essa discussão no contexto educacional. A disposição desses

elementos permite visualizar diferentes perspectivas presentes na literatura e identificar aspectos relacionados ao comportamento profissional e ao desempenho dos docentes.

Com base nos pressupostos teóricos apresentados, a seção seguinte descreve os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa, contemplando sua natureza, abordagem e objetivos, os procedimentos de coleta e tratamento dos dados, a contextualização do ambiente de estudo e da amostra, os procedimentos de análise dos resultados e o desenho da pesquisa.

3 METODOLOGIA

3.1 Quanto à natureza, abordagem e objetivos da pesquisa

Esta se trata de uma pesquisa mista (qualitativa e quantitativa). Segundo Figueiredo (2008), essa abordagem combina procedimentos qualitativos e quantitativos, possibilitando integrar a análise estatística à compreensão dos aspectos subjetivos do objeto investigado. Desse modo, favorece uma compreensão mais abrangente do problema de pesquisa ao reunir a capacidade analítica dos métodos quantitativos à profundidade interpretativa proporcionada pelos métodos qualitativos.

Quanto aos objetivos, classifica-se como descritiva e explicativa. De acordo com Gil (2017), a pesquisa descritiva tem por finalidade descrever as características de determinada população ou fenômeno, podendo também estabelecer relações entre variáveis. Em sentido semelhante, Vergara (2016) afirma que esse tipo de investigação expõe as características de uma população ou de um fenômeno e pode identificar correlações entre variáveis.

Nesse contexto, esta pesquisa caracteriza-se como descritiva por apresentar as alterações promovidas pelas normas previdenciárias aplicáveis aos professores da rede estadual de Minas Gerais, caracterizar o perfil dos participantes, identificar o grau de conhecimento sobre as novas regras de aposentadoria e os níveis de motivação para o trabalho e de desempenho funcional, bem como analisar a relação entre essas variáveis.

No que se refere à pesquisa explicativa, Gil (2017) afirma que esse tipo de investigação busca identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Em consonância com esse entendimento, Severino (2014) destaca que sua finalidade consiste em explicar os fatores relacionados aos fenômenos estudados. Nesse contexto, o caráter explicativo deste estudo evidencia-se na análise da relação entre o conhecimento sobre as novas

regras de aposentadoria sobre a motivação/desempenho dos docentes, buscando identificar em que medida essa variável contribui para explicar as variações observadas nesses constructos.

3.2 Quanto aos procedimentos de coleta e tratamento dos dados

No tocante aos procedimentos e técnicas, optou-se por utilizar a análise documental e a aplicação de questionários semiestruturados aos professores detentores de cargo efetivo das escolas estaduais sob a circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano.

Cervo e Bervian (2002) afirmam que a análise de documentos é usada para descrever e comparar práticas, tendências, diferenças e outras características relevantes. Para Cardoso (2000) os documentos são utilizados como fontes de informação e oferecem esclarecimentos e referências que auxiliam na compreensão de questões específicas e na fundamentação de argumentos, de acordo com os objetivos do pesquisador.

Dentre os documentos analisados está a legislação que regulamenta as regras de aposentadoria no Estado de Minas Gerais. Os documentos permitirão compreender as alterações do regramento (de 1998 a 2020) no tocante à aposentadoria dos professores efetivos. Ressalta-se ainda os relatórios de avaliação de desempenho fornecidos pela Diretoria de Avaliação de Desempenho - DIAD (referentes aos anos de 2015 a 2024). O Quadro 5 apresenta a descrição desses documentos/dispositivos legais que foram analisados.

Quadro 5 - Análise Documental.

(Continua)

Dispositivo	Descrição
Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (§ 1º da art. 40)	Dispõe sobre os critérios de aposentadoria destinados aos servidores abrangidos por regime próprio de previdência social.
Constituição Mineira - 1989 (Art. 36)	Dispõe sobre os critérios de aposentadoria referentes aos servidores titulares de cargos de provimento efetivo do Estado, incluídas suas autarquias e fundações.
Emenda à Constituição nº 20 de 15/12/1998	Substituiu as aposentadorias por tempo de serviço por aposentadorias por tempo de contribuição. Acrescentou a exigência de idade (50 anos de idade para a professora e 55 anos de idade para o professor), tempo mínimo de serviço público (10 anos de serviço público) e tempo de permanência no cargo da aposentadoria (5 anos no cargo efetivo).
Emenda à Constituição nº 41 de 19/12/2003	Institui o abono de permanência, extingue a paridade.

Quadro 5 - Análise Documental.

(Conclusão)

Dispositivo	Descrição
Emenda à Constituição nº 104 de 14/09/2020	Altera a Constituição do Estado, a fim de modificar o sistema de previdência social dos servidores públicos civis, estabelecer regras de transição e dar outras providências.
Lei Complementar nº 156 de 22/09/2020	Fixa novas alíquotas de contribuição previdenciária e estabelece novos requisitos e critérios para a concessão de benefícios do regime próprio de previdência social.
Manual de Aposentadoria (2015) - Diretoria Central de Contagem de Tempo e Aposentadoria/ SEPLAG	Material cujo objetivo era elucidar os pontos principais acerca das legislações de aposentadoria vigentes à época.
Manual da Reforma Previdenciária Estadual (2020) - Diretoria Central de Contagem de Tempo e Aposentadoria/ SEPLAG	Material cujo objetivo é elucidar os pontos principais acerca das alterações sofridas na legislação após a promulgação da Emenda à Constituição nº 104, de 14/09/2020 e da Lei Complementar nº 156, de 22/09/2020.
Relatórios de avaliação de desempenho	Documentos que contêm as notas de avaliação de desempenho dos professores efetivos das escolas estaduais da Superintendência Regional de Ensino de Coronel Fabriciano no período de 2015 a 2024.

Fonte: elaboração própria.

Já a aplicação de questionários é um método de coleta de dados caracterizado por um conjunto estruturado de perguntas que o respondente preenche de forma independente, sem a necessidade de um entrevistador. Tradicionalmente, esse instrumento é enviado e devolvido por meio de correspondência ou intermediários, mas, com os avanços tecnológicos, o uso do e-mail tornou-se uma alternativa mais eficiente, aumentando a taxa de retorno devido à sua praticidade e rapidez no processamento das respostas (Lakatos; Marconi, 2017).

Ainda segundo Lakatos e Marconi (2017), a utilização desse instrumento otimiza tempo e recursos, permitindo a coleta simultânea de dados em ampla escala, com menor necessidade de deslocamentos e de pessoal treinado. Além disso, ele garante rapidez, precisão e anonimato nas respostas, reduzindo o viés e as distorções. Por fim, a impessoalidade assegura uniformidade na avaliação, enquanto a flexibilidade do respondente facilita o acesso às informações inacessíveis por outros meios.

O questionário foi composto por 3 sessões. A seção 1 teve como objetivo investigar o perfil dos entrevistados (gênero, idade, formação acadêmica, número de matrícula, escola de atuação, município, cargos exercidos, trajetória profissional) e continha 12 perguntas. A seção 2, por sua vez, que possuía 15 questões, objetivou investigar o grau de conhecimento dos professores acerca das alterações sofridas pelas regras de aposentadoria em 2020. Por fim, a seção 3, composta por 16 questões, buscou identificar como as novas regras de aposentadoria

impactaram a motivação e o desempenho dos professores efetivos da rede de ensino estadual mineira.

A intenção principal foi verificar, a partir da promulgação da Emenda Constitucional nº 104 de 15/09/2020, que alterou as regras de aposentadoria dos servidores públicos civis do Estado de Minas Gerais, se aqueles servidores que não implementavam os requisitos para aposentar-se em 15/09/2020, e que passaram a se enquadrar nas novas regras de aposentadoria, com o aumento dos requisitos básicos (tempo de serviço e idade), tiveram sua motivação para o trabalho e o desempenho funcional influenciados.

As perguntas das seções 2 e 3 foram elaboradas com base na escala do tipo *Likert*, e utilizaram cinco opções de resposta: discordo totalmente, discordo, nem concordo nem discordo, concordo e concordo totalmente. A referida escala foi escolhida pois apresenta diversas vantagens, destacando-se a facilidade tanto em sua elaboração e aplicação quanto na compreensão por parte dos respondentes (Ghisi *et. al,* 2006). Ressalta-se, também, que o instrumento de coleta de dados foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Lavras e aprovado pelo Parecer nº 7.716.242 (Anexo B), em consonância com as diretrizes da Resolução CNS nº 510/2016.

O questionário foi elaborado via *Google Forms* e encaminhado, por e-mail institucional, aos professores efetivos ativos das escolas estaduais sob a circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano, durante os meses de agosto e novembro de 2025. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (Anexo A) foi disponibilizado eletronicamente no próprio questionário, sendo a participação na pesquisa condicionada à concordância com os termos nele estabelecidos.

O Quadro 6 apresenta a organização do questionário em três sessões, relaciona cada uma delas aos respectivos objetivos de investigação, às principais variáveis analisadas e às fontes teóricas que fundamentam sua formulação.

Quadro 6 - Mapeamento das Sessões do Questionário.

Seção do Questionário	Objetivo da Seção	Principais Variáveis Investigadas	Fonte/Autores
Seção 1: Perfil dos respondentes	Caracterizar o perfil sociodemográfico e funcional dos respondentes.	Idade, gênero, formação, tempo de serviço público e docente, cargos.	Tamayo e Paschoal (2003); UNESCO (2006); Schuster e Dias (2012); Westphalen *et al.* (2015).
Seção 2: Conhecimento sobre as novas negras de aposentadoria	Verificar o grau de conhecimento dos professores efetivos da SRE Coronel Fabriciano acerca das mudanças legislativas introduzidas pela EC nº 104/2020 e pela LC nº 156/2020.	Conhecimento sobre paridade, integralidade, regras de transição, idade mínima, tempo de contribuição, diferenças entre regras antigas e atuais.	EC 104/2020; LC 156/2020.
Seção 3: Motivação e desempenho funcional	Identificar os impactos subjetivos das novas regras de aposentadoria na motivação e no desempenho dos professores.	Motivação, desempenho, valorização, engajamento e reconhecimento.	Coelho Júnior (2009); Robbins *et al.* (2010); Schaufeli e Taris (2014); Mendonça *et al.* (2014); Gonçalves (2017); Rêgo (2019); Rassi (2023).

Fonte: elaboração própria.

Definidos os procedimentos de coleta e a organização do instrumento de pesquisa, torna-se necessário caracterizar o contexto no qual o estudo foi desenvolvido e o público participante da investigação. Para tanto, a seção seguinte apresenta o ambiente de estudo, descreve a Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano e expõe as características da amostra considerada na pesquisa.

3.3 Contextualização do ambiente de estudo e caracterização da amostra

A Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano foi implantada em 30/12/1982 como a 30ª Delegacia de Ensino de Coronel Fabriciano. Ela é responsável por exercer, em nível regional, as ações de supervisão técnica, orientação normativa, cooperação e articulação e integração entre o Estado e os municípios de Antônio Dias, Belo Oriente, Braúnas, Coronel Fabriciano, Ipatinga, Jaguaraçu, Joanésia, Marliéria, Mesquita, Santana do Paraíso e Timóteo; em consonância com as diretrizes e políticas educacionais.

A referida SRE contempla um total de 68 escolas estaduais distribuídas entre os 11 municípios supracitados. Dentre eles, Ipatinga concentra o maior número de unidades escolares,

com 24 instituições. Em seguida, aparecem Coronel Fabriciano e Timóteo, ambos com 11 escolas. Santana do Paraíso contabiliza 6 unidades, enquanto Antônio Dias possui 4. Joanésia conta com 3 escolas, e os municípios de Belo Oriente, Braúnas, Marliéria e Mesquita contam, cada um, com 2 escolas estaduais. Jaguaraçu, por sua vez, possui apenas uma unidade.

Já no tocante à distribuição de docentes efetivos por município, temos: Ipatinga possui o maior quantitativo (545 professores). Em seguida, destacam-se Coronel Fabriciano, com 287 professores, e Timóteo, com 248. Santana do Paraíso registra 99 professores, enquanto Belo Oriente conta com 52. Antônio Dias possui 34 docentes, seguido de Joanésia (24), Marliéria (23), Mesquita (18), Braúnas (6) e Jaguaraçu (4).

Ao todo, tinha-se, no momento da pesquisa, um total de 1.340 professores efetivos em exercício nas escolas estaduais sob a circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano. Contudo, em razão de limitações operacionais que inviabilizaram o acesso direto a todo esse universo, a amostra foi composta pelos docentes que tiveram acesso ao instrumento de coleta de dados e aderiram voluntariamente à pesquisa, ou seja, 123 docentes. A amostragem, portanto, se caracterizou como não probabilística, do tipo por adesão[9].

3.4 Procedimentos para a análise de resultados

Os procedimentos de análise de resultados utilizados foram: Análise Descritiva, Análise de Correlação, Análise de Regressão Linear e Análise de Conteúdo.

Segundo Reis e Reis (2002), a Análise Descritiva constitui a etapa inicial do estudo dos dados coletados, sendo fundamentada em métodos da estatística descritiva voltados à organização, ao resumo e à descrição das principais características de um conjunto de observações, bem como à comparação entre diferentes conjuntos de dados. Para esse fim, empregou-se instrumentos como tabelas, gráficos e medidas de síntese que permitiram apresentar as informações de forma clara e sistematizada.

Dentre essas medidas, cita-se a média que é utilizada para resumir informações, transformando vários dados em um único valor representativo, o que facilita a interpretação e

---

[9] A amostragem não probabilística por adesão caracteriza-se pela participação voluntária dos indivíduos na pesquisa, após terem sido convidados ou informados sobre sua realização. Nessa modalidade, a composição da amostra decorre da decisão espontânea dos participantes em integrar o estudo, não havendo seleção aleatória dos elementos da população. (ESTEVES, Karina Cardoso *et al*. As técnicas de amostragem nas pesquisas em educação. In: **Análise de dados quantitativos na educação**. v. 1. Cap. 1, p. 10-19. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/384570242_AS_TECNICAS_DE_AMOSTRAGEM_NAS_PESQUISAS_EM_EDUCACAO. Acesso em: 08 jun. 2026).

a comparação entre grupos ou variáveis. Em pesquisas, especialmente nas ciências sociais, a média é amplamente utilizada para sintetizar respostas (como em escalas *Likert*), identificar padrões gerais e apoiar análises mais avançadas, como correlação e regressão (Cazorla, 2003; Feijoo, 2010).

A Análise de Correlação é uma técnica utilizada para verificar a associação entre duas variáveis, sendo essa relação expressa pelo coeficiente de correlação (r), que indica sua direção e intensidade. O coeficiente "r" pode assumir valores entre -1 e +1, sendo que valores próximos de zero indicam ausência de associação e valores mais próximos dos extremos indicam relações mais fortes, positivas ou negativas. Adicionalmente, quando o valor de "r" é diferente de zero, torna-se necessário verificar se essa relação apresenta significância estatística. A significância estatística refere-se à possibilidade de que o resultado encontrado represente uma relação efetiva entre as variáveis, e não uma ocorrência casual. Essa significância pode ser avaliada pelo p-valor[10], sendo que, em geral, valores inferiores a 0,05 indicam que a correlação observada é estatisticamente significativa. Logo, trata-se de uma ferramenta importante para a compreensão de padrões nos dados e para a realização de análises iniciais em pesquisas, além de servir como base para outros métodos estatísticos, como a regressão (Gujarati; Porter, 2010; Morettin; Bussab, 2010; Biage, 2012).

Já a Análise de Regressão Linear é uma técnica estatística utilizada para estudar a relação de dependência entre uma variável (chamada variável dependente) e uma ou mais variáveis (variáveis independentes, variáveis explicativas ou preditores). Seu principal objetivo é explicar como a variável dependente se comporta em função das demais, identificando padrões e quantificando essa relação (Maia, 2013; Carrasquilla-Batista *et al.*, 2016).

Os resultados obtidos a partir da Análise de Regressão Linear, segundo Gujarati e Porter (2010), devem ser submetidos a testes estatísticos que visam verificar tanto a capacidade explicativa, quanto a especificação e o atendimento às premissas do modelo. Além disso, é preciso testar a confiabilidade das estimativas. No que se refere à 3, utilizam-se o teste F e o coeficiente de determinação ajustado (R^2 ajustado). Quanto à especificação do modelo, aplica-se o teste de Ramsey RESET. As premissas do modelo, por sua vez, são avaliadas por meio da

[10] O valor-p (*p-value*) é uma medida estatística que indica a probabilidade de os resultados observados em um estudo terem ocorrido por acaso, assumindo que a hipótese nula (de que não há efeito ou diferença) seja verdadeira. Ele ajuda a determinar a significância estatística: valores baixos (geralmente < 0,05) indicam evidências contra a hipótese nula, sugerindo que o resultado é raro e provavelmente real. (In: JIMÉNEZ-PANEQUE, Rosa. El valor de p en entredicho: significación estadística, clínica y práctica. **Medwave**, v. 16, n. 08, 2016).

análise dos resíduos, utilizando-se o teste de White, o teste de Shapiro-Wilk e o teste de Durbin-Watson. Por fim, no tocante à confiabilidade das estimativas, utilizam-se o teste t e o teste VIF.

O tratamento dos dados quantitativos foi conduzido de forma sequencial, iniciando-se pela análise descritiva dos dados do questionário. Para as questões de 1 a 40 foram elaborados gráficos no Excel. Os referidos gráficos apresentavam as frequências atribuídas a cada item da escala *Likert* de 5 pontos. Em seguida, os resultados foram discutidos com base no referencial teórico adotado no estudo, buscando-se identificar aproximações ou possíveis divergências em relação à literatura sobre os temas abordados (regras de aposentadoria, motivação, desempenho).

Na sequência, procedeu-se à organização e padronização da base empírica. Inicialmente, as respostas qualitativas do questionário foram convertidas em valores numéricos, possibilitando sua utilização em ambiente estatístico. Em seguida, calcularam-se as médias das questões relativas ao conhecimento das regras previdenciárias e das questões associadas à motivação e ao desempenho, visando à construção das variáveis empregadas na modelagem.

Após a consolidação do banco de dados, foi realizada, no software *Stata*, a Análise de Correlação entre as variáveis (preditores e a variável dependente) com o objetivo de verificar se existia relação entre elas (coeficiente r diferente de zero e p-valor $< 0,05$).

Essa etapa foi importante para identificar quais variáveis independentes (idade, sexo, nível de escolaridade, tempo de serviço e conhecimento das regras de aposentadoria) estavam associadas à variável dependente (motivação e desempenho). A partir desses resultados, foi possível definir quais variáveis independentes seriam incluídas na análise de regressão. Na sequência, tais variáveis foram submetidas à análise de regressão e aos procedimentos descritos no Quadro 7.

Quadro 7 - Diagnóstico e Validação de Modelos de Regressão Linear

Objetivo	Teste	Função	Valor de Referência	Fonte/Autores
Capacidade Explicativa	Teste F	Avaliar se o conjunto das variáveis independentes explica/influencia a variável dependente.	p-valor < 0,05	Gujarati e Porter (2009); Nunes (2016).
	R^2	Avaliar o poder explicativo da regressão.	Varia de 0 a 1	Guimarães (2008); Eugênio (2024).
Especificação do Modelo	Teste de Ramsey RESET	Verificar se o modelo de regressão foi especificado corretamente. Logo, ele indica se a equação utilizada representa adequadamente a relação entre as variáveis.	p-valor > 0,05	Gujarati e Porter (2009).
Análise de Resíduos	Teste de White	Verificar se os erros da regressão se mantêm constantes (homocedasticidade) ou se apresentam variações que podem afetar a confiabilidade dos resultados (heterocedasticidade).	p-valor > 0,05	Gujarati e Porter (2009); Maia (2013).
	Teste de Shapiro-Wilk	Verificar se os dados ou resíduos seguem uma distribuição próxima da normal, indicando um comportamento esperado e regular.	p-valor > 0,05	Guimarães (2008); Hair *et al.* (2009).
	Teste de Durbin-Watson	Verificar se os erros da regressão são independentes ou se um influencia o outro ao longo das observações. Vale ressaltar que a independência dos erros contribui para a confiabilidade dos resultados do modelo.	D=2	Gujarati e Porter (2009); Maia (2013).
Confiabilidade das Estimativas	Teste t	Verificar se cada variável explicativa influencia a variável dependente.	p-valor < 0,05 ou p-valor < 0,10	Gujarati e Porter (2009).
	VIF	Medir o grau de correlação entre as variáveis independentes (multicolinearidade), verificando assim se há redundância entre elas.	VIF < 10 (idealmente < 5)	Gujarati e Porter (2009).

Fonte: elaboração própria.

Por fim, para verificar se houve alteração no desempenho das unidades escolares na circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano, foi aplicado um modelo de Regressão Linear Simples ao relatório de avaliação de desempenho dos docentes (referente aos anos de 2015 a 2024) pela Diretoria de Avaliação de Desempenho - DIAD. Para tanto, foi criada uma variável *dummy*[11] representativa do período pós-reforma. Essa variável assumiu valor 0 para os anos anteriores à promulgação da Emenda Constitucional nº 104/2020 e da Lei Complementar nº 156/2020 e valor 1 para os anos posteriores à sua vigência.

Vale ressaltar que não foi possível vincular as respostas do questionário às notas individuais de avaliação de desempenho presentes no relatório fornecido DIAD[12]. Logo, as análises foram conduzidas de forma paralela. Enquanto a base de dados da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais - SEE/MG refletiu indicadores externos de desempenho, o questionário trouxe a perspectiva subjetiva dos docentes, abrangendo aspectos como motivação e percepções relacionadas às mudanças nas regras de aposentadoria.

De forma complementar à análise quantitativa, procedeu-se à análise qualitativa das respostas obtidas na questão 41, de caráter aberto. Para tanto, utilizou-se a técnica de Análise de Conteúdo, método destinado ao tratamento e à interpretação de dados qualitativos por meio do exame organizado e criterioso das comunicações, possibilitando a apreensão de sentidos manifestos ou subjacentes ao material analisado (Bardin, 2015). Essa técnica permite ultrapassar a leitura imediata dos dados e produzir inferências acerca dos significados associados às mensagens analisadas (Mozzato; Grzybovski, 2011; Dalla Valle; Ferreira, 2025).

O tratamento do material qualitativo compreendeu a leitura das respostas, seguida de sua codificação e do agrupamento dos conteúdos com sentidos semelhantes. A partir desse procedimento, os códigos identificados foram organizados em categorias de análise, permitindo sistematizar as percepções manifestadas pelos participantes e complementar os resultados obtidos por meio das análises quantitativas.

Dessa forma, os procedimentos de análise adotados foram definidos em consonância com os objetivos específicos da pesquisa e com a natureza dos dados obtidos, contemplando

---

[11] Variável *dummy* é uma variável artificial criada para representar categorias qualitativas em modelos quantitativos, especialmente regressão, atribuindo valores numéricos (como 0 e 1) que indicam a ausência ou presença de uma característica ou grupo, permitindo que variáveis originalmente não numéricas sejam analisadas estatisticamente (In: MISSIO, Fabrício; JACOBI, Luciane Flores. Variáveis dummy: especificações de modelos com parâmetros variáveis. 2007).

[12] O Comitê de Ética não autorizou a coleta de dados que pudessem identificar os participantes (número de matrícula, nome de escola de atuação, por exemplo). Além disso, a DIAD forneceu apenas as notas das avaliações de desempenho por escola/ano. Nenhum dado que pudesse identificar o servidor foi fornecido.

técnicas quantitativas e qualitativas. A articulação entre os objetivos propostos, os procedimentos de coleta e as respectivas técnicas de análise é apresentada, de forma sistematizada, no desenho da pesquisa descrito na seção seguinte.

3.5 Desenho da pesquisa

O Quadro 8 evidencia a articulação entre os objetivos específicos da pesquisa, os procedimentos de coleta de dados e as respectivas técnicas de análise empregadas, demonstrando a coerência metodológica entre as diferentes etapas da investigação. Esse percurso metodológico possibilitou o alcance dos objetivos propostos e também subsidiou a elaboração de dois produtos tecnológicos cuja apresentação e descrição são realizadas na seção 4.8.

Quadro 8 - Objetivos Específicos x Coleta de dados x Análise de dados.

Objetivos Específicos	Procedimento de coleta de dados	Técnicas de análise de dados
Descrever as alterações nas regras específicas de aposentadoria para os ocupantes de cargo efetivo de professor na rede estadual de ensino do Estado de Minas Gerais.	**Itens de 1 a 8 (Quadro 5)**	**Análise Documental**
Compreender o grau de conhecimento dos professores das escolas na circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano sobre essas novas regras.	**Questionário (Seção 2)**	**Análise Descritiva, Análise de Correlação, Regressão Linear, Análise de Conteúdo**
Identificar o grau de motivação dos professores das escolas estaduais sob a circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano.	**Questionário (Seção 3)**	
Analisar as alterações no desempenho das unidades escolares na circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano, a partir dos resultados das avaliações de desempenho docente, no período de 2015 a 2024.	**Relatório de avaliação de desempenho**	**Análise de Correlação, Regressão Linear**

Fonte: elaboração própria.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Como resultado foram analisadas as alterações nas regras de aposentadoria dos servidores públicos efetivos do Estado de Minas Gerais, decorrentes da Emenda Constitucional nº 104/2020 e da Lei Complementar nº 156/2020, diplomas legais que promoveram significativa reconfiguração no sistema previdenciário estadual. Essas mudanças impuseram novos requisitos de idade e tempo de contribuição, redefiniram critérios de cálculo dos

proventos e instituíram regras de transição que, reconhece-se, impactaram diretamente o planejamento de carreira e a motivação funcional dos docentes efetivos da rede pública estadual.

Para possibilitar uma compreensão mais detalhada desse processo legal, o texto foi estruturado em duas subseções: a primeira descreve as regras de aposentadoria vigentes até 14 de setembro de 2020, data anterior à promulgação da Emenda Constitucional nº 104/2020; e a segunda aborda as novas regras aplicáveis a partir de 15 de setembro de 2020, destacando suas alterações, ajustes e implicações práticas para os professores efetivos.

Na sequência, são apresentados e analisados os resultados obtidos por meio da aplicação do questionário aos docentes efetivos da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano. A análise contempla tanto aspectos quantitativos quanto qualitativos, buscando identificar o grau de conhecimento dos professores sobre as novas regras de aposentadoria, bem como os efeitos percebidos dessas mudanças sobre sua motivação e desempenho funcional.

Ao articular os dados empíricos com as transformações legislativas e com o arcabouço teórico previamente discutido, esta seção busca evidenciar de que forma as reformas previdenciárias interferem na dinâmica motivacional dos professores efetivos da SRE Coronel Fabriciano e quais repercussões podem ser observadas em seu engajamento e na qualidade do trabalho docente.

A análise aqui desenvolvida pretende não apenas descrever os resultados encontrados, mas também contribuir para a reflexão sobre os desafios contemporâneos da gestão de pessoas no serviço público educacional mineiro.

4.1 Alterações nas regras de aposentadoria aplicáveis aos servidores públicos do Estado de Minas Gerais

A análise documental realizada nesta etapa permitiu atender ao primeiro objetivo específico da pesquisa, mediante a identificação, organização e sistematização das alterações promovidas nas regras de aposentadoria aplicáveis aos professores efetivos da rede estadual de Minas Gerais. Os resultados dessa análise forneceram os elementos necessários para a interpretação dos achados apresentados nas seções subsequentes, especialmente aqueles relacionados ao grau de conhecimento dos docentes sobre a legislação previdenciária e aos efeitos das mudanças normativas sobre a motivação e o desempenho funcional.

Além disso, os conhecimentos produzidos subsidiaram a elaboração da cartilha Reforma da Previdência Mineira - EC nº 104/2020 e LC nº 156/2020, demonstrando a contribuição técnico-aplicada desta etapa da pesquisa ao transformar a análise da legislação em um instrumento de orientação destinado aos servidores.

4.1.1 Regras de aposentadoria até 14/09/2020

A presente seção tem como objetivo ilustrar a evolução das regras de aposentadoria voluntárias[13] e como as alterações sofridas na legislação podem impactar a motivação/o desempenho dos docentes. As referidas regras têm como base o § 1º do art. 40 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1.988, que, em sua redação original, estabeleceu a aposentadoria especial para professores da educação básica, permitindo que os homens se aposentassem com 30 anos de contribuição e as mulheres com 25 anos, independentemente da idade mínima. Essa previsão conferiu tratamento diferenciado à categoria, reconhecendo as especificidades da profissão e seu impacto na saúde e bem-estar dos docentes.

A Constituição Estadual de Minas Gerais de 1.989, por sua vez, reafirmou o dispositivo acima, garantindo aos professores efetivos do Estado de Minas Gerais o direito à aposentadoria especial nos mesmos termos. Essa normatização inicial proporcionou seguridade e previsibilidade aos docentes mineiros.

Já no tocante às reformas previdenciárias, a primeira no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro aconteceu em 1.998, por meio da edição da Emenda Constitucional nº 20, publicada em 16 de dezembro. Ela trouxe alterações significativas no sistema previdenciário do servidor público uma vez que substituiu as aposentadorias por tempo de serviço por aposentadorias por tempo de contribuição, ou seja, instituiu o caráter contributivo obrigatório para os servidores efetivos filiados ao Regime Próprio de Previdência. O texto normativo acrescentou ainda, a exigência de idade (50 anos de idade para a professora e 55 anos de idade para o professor), tempo mínimo de serviço público (10 anos de serviço público) e tempo de permanência no cargo da aposentadoria (5 anos no cargo efetivo).

Em 31 de dezembro de 2003 foi publicada a Emenda 41 (segunda reforma), que dentre as principais mudanças considerou (1) a instituição de novas regras para o cálculo dos proventos, em alguns tipos de aposentadoria; (2) a instituição do abono de permanência; (3) a

[13] Serão descritas apenas as regras de aposentadoria referentes ao cargo de Professor de Educação Básica (PEB), uma vez que se trata do objeto da pesquisa.

instituição da contribuição previdenciária sobre aposentadorias; e (4) a instituição do fim da paridade[14], em alguns tipos de aposentadoria. Em resumo, explica-se abaixo quais foram as principais regras de aposentadoria introduzidas a partir da EC nº 41/03:

I. **Aposentadoria Voluntária:** artigo 40, § 1º, inciso III, alínea "a", e § 5º da Constituição Federal de 1988, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 41/2003.

A aposentadoria voluntária dos professores, segundo este dispositivo legal, exige, para os homens, idade mínima de cinquenta e cinco anos e trinta anos de contribuição[15], enquanto, para as mulheres, exige cinquenta anos de idade e vinte e cinco anos de contribuição. Além disso, é necessário possuir pelo menos dez anos de serviço público, ser titular de cargo efetivo e ter cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria. No que se refere aos proventos, estes são calculados de forma proporcional ao tempo de contribuição, tendo como base a média das remunerações contributivas. Não há garantia de paridade com os servidores ativos, o que implica em reajustes desvinculados das remunerações recebidas pelos profissionais em exercício. Os requisitos correspondentes a essa regra de aposentadoria encontram-se sintetizados no Quadro 9.

Quadro 9 - Aposentadoria Voluntária (cargo de PEB).

Requisitos que devem ser cumpridos cumulativamente	**Homem**	**Mulher**
Idade Mínima	55 anos	50 anos
Tempo de contribuição	30 anos	25 anos
Requisitos adicionais: Ser titular de cargo efetivo e possuir: ▪ 10 anos de serviço público; ▪ 5 anos de efetivo exercício no cargo efetivo em se dará a aposentadoria.		
Cálculo de proventos: ▪ proventos proporcionais; ▪ base de cálculo: média das contribuições; ▪ sem paridade.		

Fonte: Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (2015).

II. **Aposentadoria Voluntária - Regra de Transição:** artigo 6º da EC nº 41 c/c § 5º do artigo 40 da CF/88.

[14] Segundo a Secretaria de Planejamento de Gestão (s.d.), "paridade é uma garantia constitucional que assegura ao inativo a correção dos seus proventos na mesma data e nos mesmos índices do reajuste do servidor em atividade".
[15] Tempo de contribuição corresponde ao exercício nas funções de magistério (educação infantil, ensino fundamental ou ensino médio).

De acordo com a regra em questão, para se aposentarem voluntariamente, os professores devem ter pelo menos cinquenta e cinco anos de idade e trinta anos de contribuição. Já as professoras precisam ter, no mínimo, cinquenta anos de idade e vinte e cinco anos de contribuição. Além disso, é necessário que o(a) servidor(a) tenha ingressado no serviço público até 31 de dezembro de 2003, possua vinte anos de serviço público, dez anos de carreira e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria. Quanto ao cálculo dos proventos, estes são integrais (com base na última remuneração) e garantem o direito à paridade com os servidores da ativa. Os requisitos correspondentes a essa modalidade de aposentadoria encontram-se resumidos no Quadro 10.

Quadro 10 - Aposentadoria Voluntária (Regra de Transição).

Requisitos que devem ser cumpridos cumulativamente	**Homem**	**Mulher**
Idade Mínima	55 anos	50 anos
Tempo de contribuição	30 anos	25 anos
Requisitos adicionais: Ter ingressado no serviço público até 31/12/2003 e possuir: ▪ 20 anos de serviço público; 10 anos de carreira e; 5 anos no cargo efetivo em se dará a aposentadoria.		
Cálculo de proventos: ▪ proventos integrais; ▪ base de cálculo: última remuneração; ▪ possuem direito a paridade.		

Fonte: Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (2015).

4.1.2 Regras de aposentadoria a partir de 15/09/2020

A legislação referente à aposentadoria dos servidores estaduais mineiros foi revista em 2020, quando a Emenda Constitucional nº 104, de 15 de setembro de 2020 e a Lei Complementar nº 156, de 23/09/2020 introduziram as seguintes regras: Direito Adquirido (voltados ao servidor que já tinha cumprido os requisitos necessários à aposentadoria até 15/09/2020), Regras Permanentes (para servidor detentor de cargo efetivo tendo ingressado no serviço público após 15/09/2020) e as Regras de Transição (aplicáveis ao servidor que ingressou no Estado via concurso público antes de 15/09/2020 e que não tinha os requisitos necessários à aposentadoria naquela data).

Temos a seguir a descrição detalhada das regras acima mencionadas (referentes aos ocupantes do cargo de Professor de Educação Básica - PEB).

I. **Aposentadoria Voluntária - Direito Adquirido (sem paridade):** artigo 144 do ADCT da CE/89, incluído pela EC nº 104/2020, combinado com o artigo 40, § 1º, inciso III, alínea "a" da CF/88, com a redação dada pela EC nº 41/03.

Esta modalidade de aposentadoria prevê, para os professores, idade mínima de cinquenta e cinco anos e trinta anos de tempo de contribuição, enquanto, para as professoras, exige cinquenta anos de idade e vinte e cinco anos de contribuição. Além disso, é necessário possuir pelo menos dez anos de serviço público, ser titular de cargo efetivo e ter cinco anos de efetivo exercício no cargo em que se dará a aposentadoria.

No que tange ao cálculo dos proventos, estes são proporcionais ao tempo de contribuição e têm como base a média das remunerações contributivas, sem a garantia de paridade com os vencimentos dos servidores em atividade. Os requisitos correspondentes a essa regra encontram-se compilados no Quadro 11.

Quadro 11 - Direito Adquirido (sem paridade).

Requisitos que devem ser cumpridos cumulativamente	Homem	Mulher
Idade Mínima	55 anos	50 anos
Tempo de contribuição	30 anos	25 anos
Requisitos adicionais: Ser titular de cargo efetivo e possuir: ▪ 10 anos de serviço público; ▪ 5 anos de efetivo exercício no cargo efetivo em se dará a aposentadoria.		
Cálculo de proventos: ▪ proventos proporcionais; base de cálculo: média das contribuições; sem paridade.		

Fonte: Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (2020).

II. **Aposentadoria Voluntária - Direito Adquirido (com paridade):** artigo 144 do ADCT da CE/89, incluído pela EC nº 104/2020 combinado com artigo 6º da EC nº 41/03 c/c § 5º do artigo 40 da CF/88.

Segundo este dispositivo legal, os requisitos para aposentadoria são: cinquenta e cinco anos de idade e trinta anos de contribuição para os professores. Já para as professoras, os critérios são: cinquenta anos de idade e vinte e cinco anos de contribuição. Além disso, é necessário que o(a) servidor(a) tenha ingressado no serviço público até 31 de dezembro de 2003 e comprove, cumulativamente, vinte anos de serviço público, dez anos de carreira e cinco anos no cargo em que se dará a aposentadoria. Os proventos são integrais (tendo como base a última remuneração recebida). Vale ressaltar que, neste caso, o(a) servidor(a) faz jus à paridade. Os critérios exigidos por essa forma de aposentadoria são mostrados pelo Quadro 12.

Quadro 12 - Direito Adquirido (paridade).

Requisitos que devem ser cumpridos cumulativamente	Homem	Mulher
Idade Mínima	55 anos	50 anos
Tempo de contribuição	30 anos	25 anos
Requisitos adicionais: Ter ingressado no serviço público até 31/12/2003[16] e possuir: ▪ 20 anos de serviço público; ▪ 10 anos de carreira e; ▪ 5 anos no cargo efetivo em se dará a aposentadoria.		
Cálculo dos Proventos: ▪ proventos integrais; ▪ base de cálculo: última remuneração; ▪ possuem o direito à paridade.		

Fonte: Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (2020).

III. Regras Permanentes - Aposentadoria Voluntária Especial de Professor(a): artigo 36, §1º, inciso I e §5º da CE/89, com a redação dada pela EC nº 104/2020 combinado com o artigo 7º, incisos I, II e III e artigo 14-D da LC nº 64/2020, redação dada pela LC nº 156/2020.

A regra em questão estabelece, para os homens, idade mínima de sessenta anos, enquanto, para as mulheres, exige cinquenta e sete anos. Em ambos os casos, é necessário comprovar, no mínimo, vinte e cinco anos de contribuição, desde que em efetivo exercício nas funções de magistério (educação infantil, ensino fundamental ou ensino médio). Ademais, exige-se tempo mínimo de dez anos de exercício no serviço público e, adicionalmente, cinco anos no cargo em que se dará a aposentadoria.

Quanto ao cálculo dos proventos, considera-se a média aritmética simples de oitenta por cento das maiores remunerações de contribuição recebidas desde julho de 1994. A esse valor, aplica-se o percentual de sessenta por cento, correspondente a vinte anos de tempo de contribuição, acrescido de dois pontos percentuais para cada ano adicional que exceder esse mínimo, independentemente do sexo. Importante frisar: os servidores que ingressaram em cargo efetivo após 15 de setembro de 2020 só podem se aposentar por essa regra. Posto isso, os critérios exigidos por essa modalidade são mostrados pelo Quadro 13.

[16] Segundo o artigo 146, § 6º, inciso I e o artigo 147, §2º, inciso I da EC nº 104/2020, a paridade e a integralidade são direitos garantidos ao servidor que tenha ingressado no serviço público em cargo efetivo até 31/12/2003.

Quadro 13 - Regra Permanente (Aposentadoria Voluntária).

Requisitos que devem ser cumpridos cumulativamente	Homem	Mulher
Idade Mínima	60 anos	57 anos
Tempo de contribuição	25 anos de contribuição em efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.	
Requisitos adicionais: ▪ tempo mínimo de efetivo exercício no serviço público[17]: 10 anos; ▪ tempo mínimo no cargo em que se dará a aposentadoria: 5 anos.		
Cálculo dos proventos: ▪ para o cálculo dos proventos, será necessário realizar a média aritmética de 80% das maiores remunerações de contribuições recebidas desde 07/1994. ▪ achado o valor da média, deve-se aplicar 60% aos 20 anos e mais 2% para cada ano que exceder o tempo mínimo de 20 anos, tanto para homens quanto para mulheres. Artigo 7º, incisos I, II e III e artigo 8º, inciso I, da LC nº 64/2002, redação dada pela LC 156/2020.		

Fonte: Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (2020).

IV. **Regra de Transição (Pedágio):** artigo 147, §§ 1º e 2º, inciso I, e §3º, inciso I, do ADCT, acrescentado pela EC nº 104/ 2020 (integralidade/paridade) para o servidor com ingresso em cargo efetivo até 31/12/2003 ou artigo 147, §§ 1º e 2º, inciso II, e §3º, inciso II, do ADCT, acrescentado pela EC nº 104/2020 (média sem paridade).

A Regra de Transição (Pedágio) apresenta os seguintes requisitos específicos que devem ser cumpridos cumulativamente: i) idade mínima, estabelecida em 55 anos para homens e 50 anos para mulheres, configurando um marco inicial para o acesso ao benefício sob essa norma transitória; e ii) tempo de contribuição: exercício efetivo nas funções de magistério por 30 anos, no caso dos homens, e por 25 anos, no caso das mulheres. Ressalte-se que esse tempo deve ter sido prestado exclusivamente nas atividades de docência na educação infantil, no ensino fundamental ou no ensino médio.

Além dos critérios de idade e contribuição, a regra estabelece dois requisitos adicionais: o exercício de, no mínimo, dez anos no serviço público e o tempo mínimo de cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria.

É imposta ainda a obrigação de cumprimento de um período adicional de contribuição, correspondente a cinquenta por cento do tempo que faltaria, em 15 de setembro de 2020, para

[17] Segundo o inciso XII do art. 2º da Portaria MTP nº 1.467, de 02 de junho de 2022, tempo de efetivo exercício no serviço público é "o tempo de exercício de cargo, inclusive militar, função ou emprego público, ainda que descontínuo, na Administração direta e indireta de qualquer dos entes federativos".

atingir o tempo mínimo exigido. Esse pedágio é calculado individualmente, com base no tempo restante naquele marco temporal, sendo uma condição essencial para acesso ao benefício nesta modalidade de transição.

Quanto ao cálculo dos proventos, há duas possibilidades distintas, conforme o histórico funcional do servidor. Para aqueles que ingressaram em cargo efetivo até 31 de dezembro de 2003, o benefício poderá ser calculado com base na última remuneração, com direito à paridade. Já para os demais, aplica-se a média aritmética simples das 80% maiores remunerações de contribuição desde julho de 1994, sendo o provento equivalente a 100% do valor obtido, sem paridade. Os critérios descritos acima estão sistematizados no Quadro 14.

Quadro 14 - Regra de Transição (Pedágio).

Requisitos que devem ser cumpridos cumulativamente	**Homem**	**Mulher**
Idade Mínima	55 anos	50 anos
Tempo de contribuição	30 anos de efetivo exercício nas funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.	25 anos de efetivo exercício nas funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.
Requisitos adicionais: ▪ tempo mínimo de efetivo exercício no serviço público: 10 anos; ▪ tempo mínimo no cargo em que se dará a aposentadoria: 5 anos.		
Período adicional de contribuição: período adicional de contribuição correspondente a 50% do tempo que, em 15/09/2020 (data da EC nº 104/2020) faltaria para atingir o tempo mínimo exigido (30 anos para o professor e 25 anos para a professora).		
Cálculo dos proventos I: Provento integral com base na última remuneração e com direito a paridade: artigo 147, §2º, inciso I, e §3º, inciso I, do ADCT, acrescentado pela EC nº 104/2020 (integral/paridade) para o servidor que comprove cumulativamente: a) cumprimento de todos os requisitos para a aposentadoria e b) ingresso no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria até 31/12/2003. **Cálculo dos proventos II:** Média aritmética de 80% das maiores remunerações de contribuições recebidas desde 07/1994. Achado o valor da média, aplica-se 100% do valor da média: artigo 147, §2º, inciso II, e §3º, inciso II, do ADCT, acrescentado pela EC nº 104/2020 (média sem paridade).		

Fonte: Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (2020).

V. **Regra de Transição (Pontos):** artigo 146, §§4º, 5º e 6º, inciso I e §7º, inciso I do ADCT, acrescentado pela EC nº 104/2020 (integral/ última remuneração e paridade/ingresso até 31/12/2003/professor) ou art. 146, §§4º, 5º e 6º, inciso II e §7º, inciso II do ADCT (100% da média/sem paridade/professor).

A Regra de Transição (Pontos) contempla os servidores que ingressaram em cargo efetivo até 15 de setembro de 2020 e impõe idade mínima de 57 anos para os homens e 51 anos para as mulheres, a contar de 1º de janeiro de 2022. No que se refere ao tempo de contribuição, é exigido o exercício de 30 anos nas funções de magistério para os homens e de 25 anos para as mulheres, sempre no âmbito da educação infantil, do ensino fundamental ou do ensino médio. Além disso, são requeridos, para ambos os sexos, no mínimo dez anos de efetivo exercício no serviço público e, cumulativamente, cinco anos no cargo em que se dará a aposentadoria.

O principal diferencial desta regra reside na exigência de um somatório progressivo entre idade e tempo de contribuição, os chamados "pontos". Até 31 de dezembro de 2021, o total mínimo exigido era de 92 pontos para homens e 81 para mulheres. A partir de 2022, esse somatório aumenta gradativamente até atingir, em 2030, o limite máximo de 100 pontos para os homens. Já para as mulheres, a progressão continua até 2032, quando se estabiliza em 92 pontos.

Quanto ao cálculo dos proventos, há duas possibilidades, conforme o vínculo funcional do servidor. A primeira permite a aposentadoria com proventos integrais calculados com base na última remuneração, acrescida da paridade, desde que: sejam cumpridos todos os requisitos para a aposentadoria, o ingresso no cargo efetivo tenha ocorrido até 31 de dezembro de 2003; e o professor atinja 60 anos de idade e a professora, 55 anos de idade. A segunda opção considera a média aritmética de 80% das maiores remunerações de contribuição recebidas desde julho de 1994, sendo o benefício correspondente a 100% do valor dessa média, sem paridade.

Os requisitos e critérios estabelecidos para a aposentadoria voluntária dos professores pela regra de transição por pontos estão organizados e são descritos no Quadro 15.

Quadro 15 - Regra de Transição (Pontos).

(Continua)

Requisitos que devem ser cumpridos cumulativamente	**Homem**	**Mulher**
Para todos:	Ingresso em cargo efetivo até 15/09/2020.	
Idade mínima a contar de 01/01/2022	57 anos	51 anos
Tempo de contribuição (Exercício na função de magistério - educação infantil, ensino fundamental ou ensino médio).	30 anos de contribuição	25 anos de contribuição
Tempo mínimo de efetivo exercício no serviço público	10 anos	10 anos
Tempo mínimo no cargo em que se dará a aposentadoria	5 anos	5 anos

Quadro 15 - Regra de Transição (Pontos).

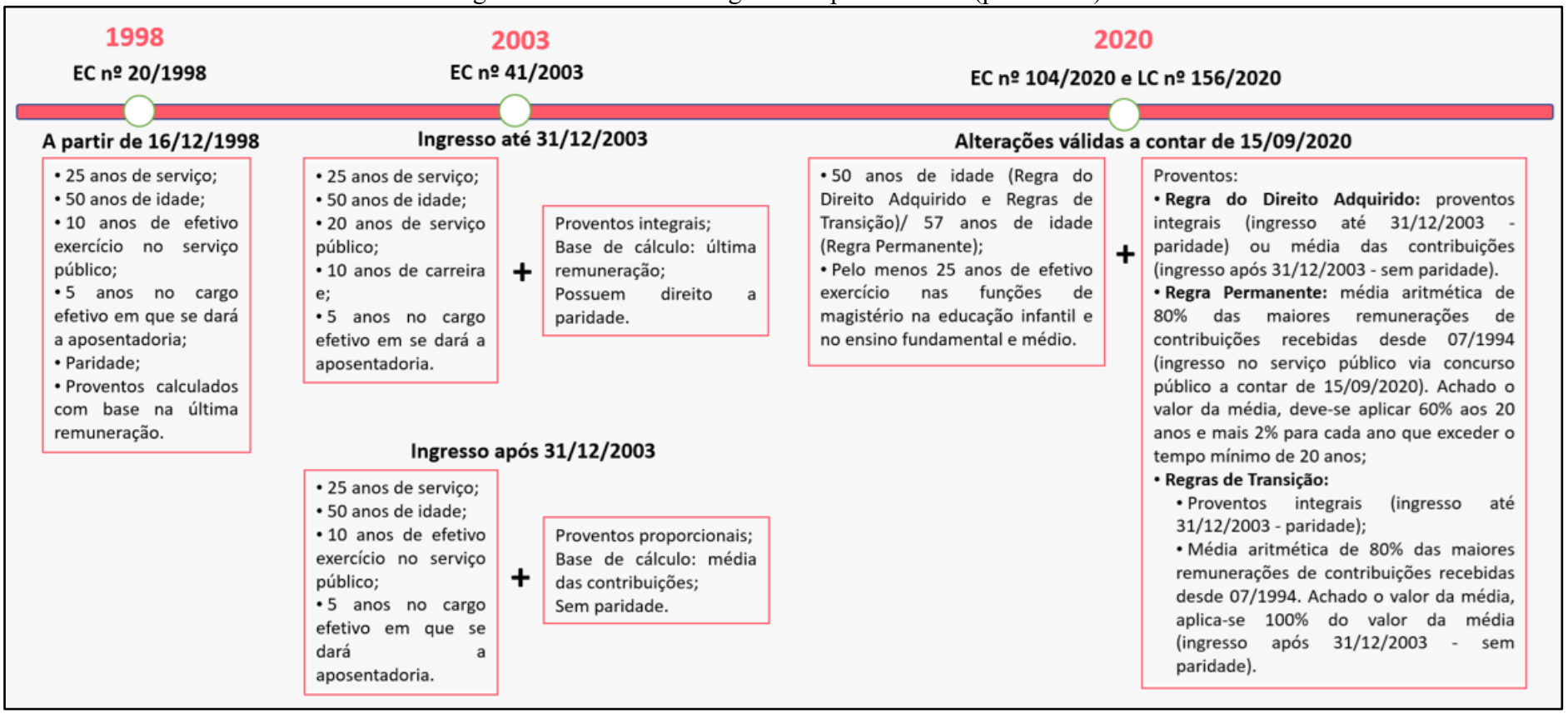
(Conclusão)

Requisitos que devem ser cumpridos cumulativamente	Homem	Mulher
Pontos exigidos (Somatório de idade e tempo contribuição) até 31/12/2021	92 pontos	81 pontos
a contar de 01/01/2022	93 pontos	82 pontos
a contar de 01/01/2023	94 pontos	83 pontos
a contar de 01/01/2024	95 pontos	84 pontos
a contar de 01/01/2025	96 pontos	85 pontos
a contar de 01/01/2026	97 pontos	86 pontos
a contar de 01/01/2027	98 pontos	87 pontos
a contar de 01/01/2028	99 pontos	88 pontos
a contar de 01/01/2029	100 pontos (limite)	89 pontos
a contar de 01/01/2030		90 pontos
a contar de 01/01/2031		91 pontos
a contar de 01/01/2032		92 pontos (limite)
Cálculo dos proventos I: Provento integral com base na última remuneração e com direito a paridade: artigo 146, §6º, inciso I e §7º, inciso I, do ADCT, acrescentado pela EC nº 104/2020, desde que comprove cumulativamente: a) cumprimento de todos os requisitos para a aposentadoria; b) ingresso no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria até 31/12/2003; c) 60 anos de idade, se professor e 55 anos de idade, se professora. **Cálculo dos proventos II:** Média aritmética de 80% das maiores remunerações de contribuições recebidas desde 07/1994. Achado o valor da média, aplica-se 100% do valor da média. Artigo 146, §6º, inciso II e §7º, inciso II, do ADCT, acrescentado pela EC nº 104/2020.		

Fonte: Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (2020).

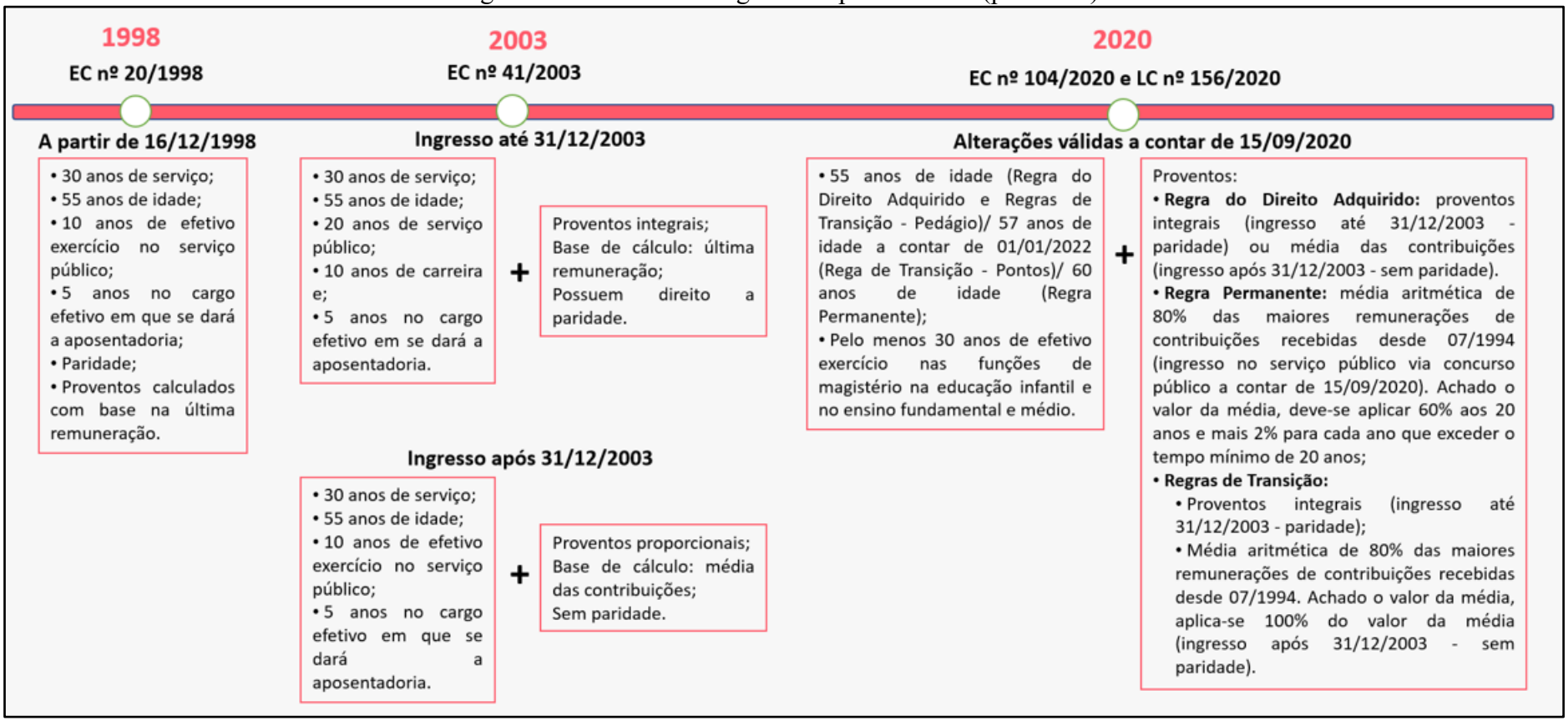
As Figuras 1 e 2 apresentam um resumo das principais mudanças ocorridas na legislação mineira no tocante às regras de aposentadoria (cargo de PEB - mulher/cargo de PEB - homem).

Figura 1 - Resumo das Regras de Aposentadoria (professora).



Fonte: elaboração própria.

Figura 2 - Resumo das Regras de Aposentadoria (professor).



Fonte: elaboração própria.

Diante do exposto, constata-se que a trajetória normativa da carreira docente no Estado de Minas Gerais, especialmente no que se refere às regras de aposentadoria, tem sido marcada por um processo contínuo de restrição de direitos e aumento de exigências. As sucessivas reformas previdenciárias, ao redefinirem critérios de elegibilidade e mecanismos de cálculo dos proventos, impactam diretamente a previsibilidade da trajetória funcional e a percepção de justiça institucional por parte dos servidores.

Para os professores efetivos da rede estadual, tais mudanças não apenas postergam o momento da inatividade, mas também reconfiguram as expectativas quanto ao reconhecimento e à valorização do ciclo laboral. Esse cenário impõe desafios concretos à gestão educacional, exigindo novas estratégias de apoio e valorização docente.

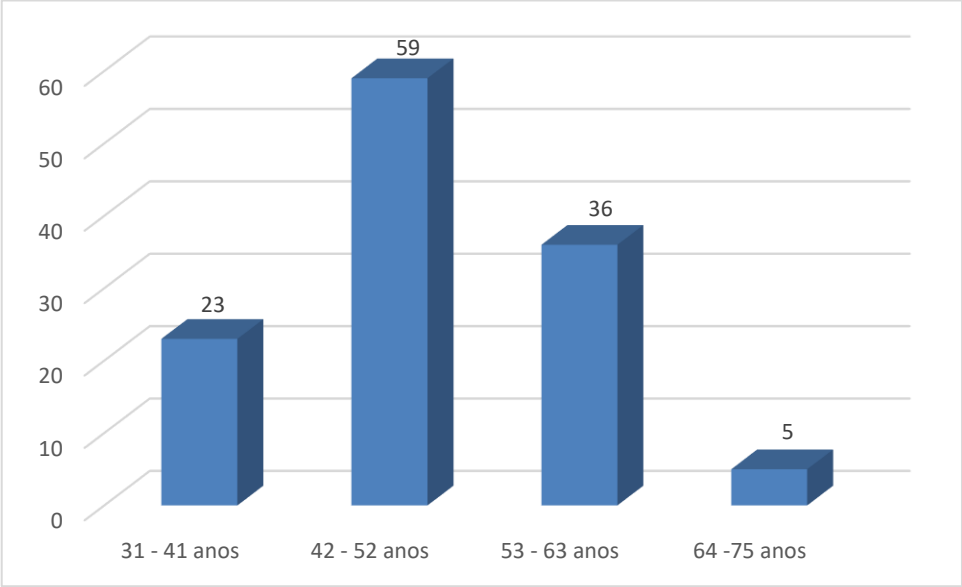
4.2 Perfil dos Participantes: uma análise exploratória

A caracterização do público respondente constitui etapa essencial para contextualizar a interpretação dos resultados. Nesta subseção, portanto, são apresentados os dados referentes ao perfil sociodemográfico e profissional dos docentes que participaram da pesquisa, considerando variáveis como sexo, faixa etária, tempo de serviço público, tempo de atuação na rede estadual de ensino, formação acadêmica e função exercida na escola.

A análise das informações permite compreender a composição do grupo pesquisado e identificar eventuais tendências associadas à idade, ao tempo de carreira ou ao nível de escolaridade.

A amostra foi constituída por 123 professores efetivos da SRE Coronel Fabriciano que responderam o questionário. A distribuição desses participantes, por faixa etária, é apresentada no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Faixa etária dos entrevistados.



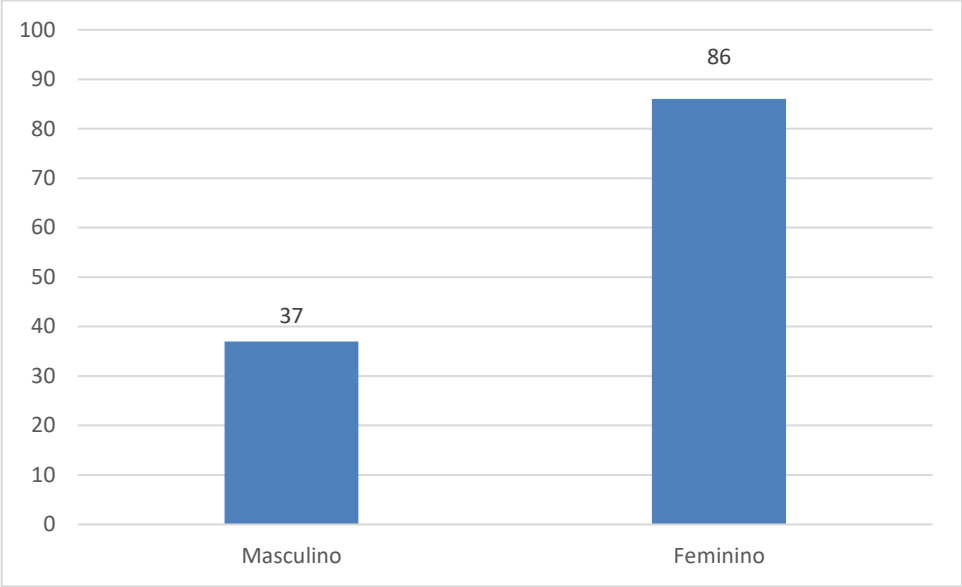
Fonte: elaboração própria.

O grupo entre 42 e 52 anos se constitui como a maior parcela da amostra, com 59 participantes, o que representa 47,97% do total de pessoas participantes. Em seguida, tem-se o grupo de 53 a 63 anos, composto por 36 indivíduos (29,27%). A faixa de 31 a 41 anos reúne 23 respondentes, correspondendo a 18,70% do total. Já o grupo mais idoso, compreendido entre 64 e 75 anos, é o menos numeroso, com apenas 5 participantes (4,07%).

Nota-se, portanto, uma concentração expressiva de docentes nas faixas etárias intermediárias, especialmente entre 42 e 63 anos, que juntas somam 95 respondentes, ou seja, 77,24% do total. Em termos comparativos verifica-se que há predominância de profissionais de meia-idade e uma menor representatividade dos grupos mais jovens (até 41 anos) e dos mais idosos (acima de 63 anos). Essa distribuição sugere uma composição etária madura do corpo docente analisado, característica que pode refletir tanto a estabilidade funcional quanto o acúmulo de experiência profissional no serviço público.

Além da faixa etária, analisou-se a amostra quanto ao gênero dos participantes, conforme apresentado no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Distribuição dos participantes da pesquisa por gênero.



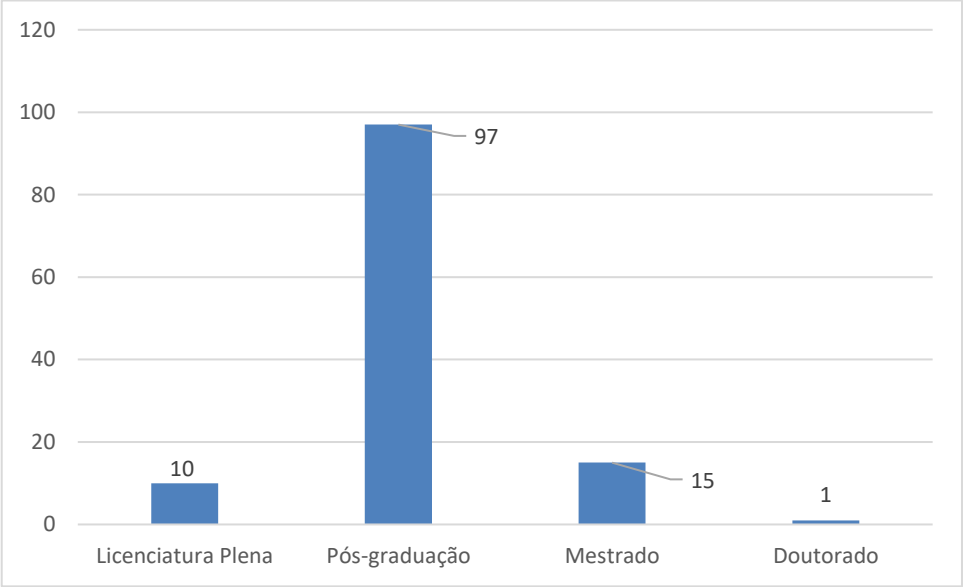
Fonte: elaboração própria.

Constatou-se, por meio dos resultados da pesquisa que a maioria dos participantes é do gênero feminino, totalizando 86 respondentes (69,92% da amostra). Em contraposição, 37 participantes eram do gênero masculino, correspondendo a 30,08%.

A predominância feminina observada entre os participantes mostrou-se compatível com o perfil da docência na educação básica brasileira. Dados do Censo Escolar 2025 indicaram que as mulheres representavam 78,8% dos docentes em atuação nessa etapa de ensino (INEP, 2026).

A caracterização da amostra também contemplou a formação acadêmica dos entrevistados, variável que contribui para a compreensão do perfil profissional dos docentes investigados. A distribuição dos respondentes segundo esse critério encontra-se apresentada no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Formação acadêmica dos participantes da pesquisa.



Fonte: elaboração própria.

Observou-se que a maioria dos participantes possui pós-graduação, totalizando 97 indivíduos, o que representa 78,86% do total. Esse resultado evidencia um elevado nível de qualificação entre os respondentes, indicando que o aperfeiçoamento profissional em nível *lato sensu* constitui um aspecto predominante entre os docentes analisados.

Em seguida, verificou-se que 15 participantes (12,20%) possuíam título de mestrado, o que reforça a presença de formação *stricto sensu* entre o grupo pesquisado, embora em menor proporção. Ainda, 10 respondentes (8,13%) afirmaram possuir apenas o curso de Licenciatura Plena (formação inicial exigida para o exercício da profissão). Apenas 1 docente (0,81%) declarou possuir título de doutorado, configurando-se como a categoria menos frequente da amostra.

O Quadro 16 apresenta a situação funcional dos 123 docentes entrevistados, considerando a vinculação e o acúmulo de cargos na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG) e/ou em outras instituições públicas ou privadas.

Quadro 16 - Situação funcional dos entrevistados.

Situação Funcional	Número de servidores	Proporção (%)
Um cargo de PEB na SEE/MG	46	37,40
Dois cargos de PEB na SEE/MG	41	33,33
Um cargo de PEB na SEE/MG e um cargo de professor no município (contratado/concursado)	20	16,26
Um cargo de PEB na SEE/MG e um cargo de professor em escola particular	4	3,25
Um cargo de PEB e um cargo de ATB na SEE/MG	4	3,25
Um cargo de PEB na SEE/MG e professora aposentada no município	1	0,81
Um cargo de PEB na SEE/MG e outro afastado para aposentadoria	1	0,81
Um cargo PEB na SEE/MG e um cargo técnico municipal	1	0,81
Um cargo de PEB na SEE/MG e um cargo de Pedagogo no Município	1	0,81
Um cargo PEB e um cargo EEB na SEE/MG	2	1,63
Um cargo de PEB contratado e outro de PEB exercendo a função de Secretário Escolar	1	0,81
Dois cargos efetivos e um cargo particular	1	0,81
Total	**123**	**100,00**

Fonte: elaboração própria.

Observou-se que a maior proporção de respondentes (46 docentes) possui um cargo de Professor de Educação Básica (PEB) na SEE/MG, o que equivale a 37,40% do total. Além disso, 41 participantes (33,33%) afirmaram possuir dois cargos de PEB na SEE/MG, compondo, juntamente com o primeiro grupo 70,73% da amostra, ou seja, mais de dois terços do total de entrevistados.

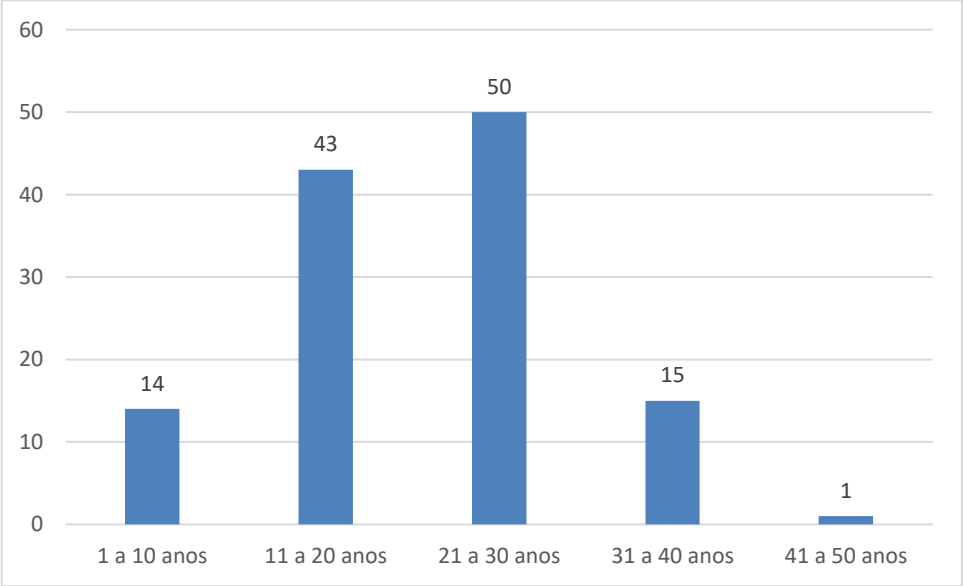
Outras combinações funcionais apresentam proporções menores, a exemplo das 20 docentes (16,26%) que possuem um cargo de PEB na SEE/MG e um cargo de professor em município (contratado ou concursado). Também foi identificado que 4 docentes (3,25%) acumulam um cargo de PEB na SEE/MG e um cargo em escola particular. O mesmo percentual (3,25%) corresponde aos que exercem um cargo de PEB e um cargo de ATB (Assistente Técnico da Educação Básica) na SEE/MG.

As demais categorias apresentam frequência reduzida, abrangendo grupos com 1 ou 2 docentes, o que corresponde a percentuais entre 0,81% e 1,63%. Mais especificamente, 1 docente (0,81%) possui um cargo de PEB na SEE/MG e um cargo aposentado no município; 1 docente (0,81%) exerce um cargo de PEB na SEE/MG e encontra-se em afastamento preliminar

à aposentadoria em outro cargo; 1 docente (0,81%) acumula um cargo de PEB na SEE/MG e um cargo técnico municipal; 1 docente (0,81%) possui um cargo de PEB na SEE/MG e exerce função de pedagogo no município; 1 docente (0,81%) ocupa um cargo de PEB contratado e outro de PEB efetivo exercendo a função de Secretário Escolar; 1 docente (0,81%) acumula dois cargos efetivos (na SEE/MG) e um cargo em escola particular; e 2 docentes (1,63%) possuem um cargo de PEB e um cargo de EEB (Especialista em Educação Básica) na SEE/MG. Essas categorias minoritárias evidenciam a diversidade de combinações funcionais existentes, ainda que representem uma pequena parcela da amostra total.

O Gráfico 4 apresenta a configuração da amostra segundo o tempo de serviço público informado e indica a predominância de docentes com mais de 10 e até 30 anos de atuação, conforme demonstrado a seguir.

Gráfico 4 - Distribuição dos entrevistados segundo o tempo de serviço público.



Fonte: elaboração própria.

Observou-se que a maior parcela dos participantes possui entre 21 e 30 anos de serviço, totalizando 50 respondentes, o que equivale a 40,65% do total. Não obstante, no segundo maior grupo, verificou-se que 43 docentes (34,96%) possuem entre 11 e 20 anos de serviço.

A proporção de docentes com 31 a 40 anos de atuação corresponde a 15 indivíduos (12,20%), enquanto 14 respondentes (11,38%) declararam ter de 1 a 10 anos de experiência no

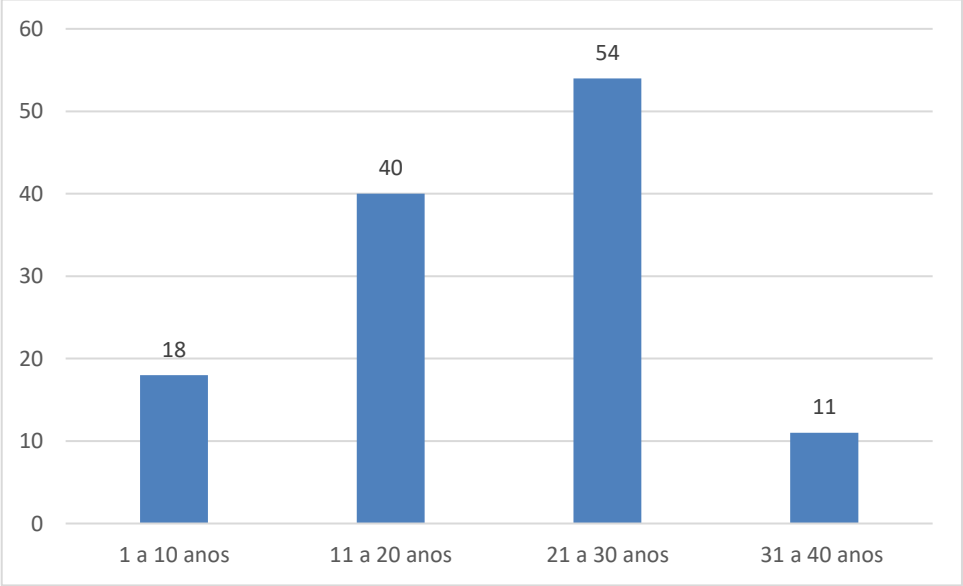
serviço público. Apenas 1 docente (0,81%) afirmou possuir entre 41 e 50 anos de serviço, constituindo a menor parcela observada.

Essa distribuição revela uma concentração significativa de servidores com mais de 10 e até 30 anos de carreira, totalizando 93 participantes, o que representa 75,61% da amostra. Percentualmente, essa distribuição evidencia um perfil funcional experiente e consolidado, característico de profissionais que já acumularam ampla vivência no serviço público educacional.

Em contrapartida, o grupo com menos de 10 anos de atuação é proporcionalmente reduzido e representa apenas 11,38% do total. O número muito baixo de docentes com mais de 40 anos de serviço (0,81%) sugere a presença pontual de profissionais em final de carreira ou prestes a requerer sua aposentadoria.

O Gráfico 5 retrata os participantes da pesquisa segundo o tempo de exercício na função de magistério, considerando a atuação no ensino infantil, fundamental ou médio.

Gráfico 5 - Tempo de serviço na função docente.



Fonte: elaboração própria.

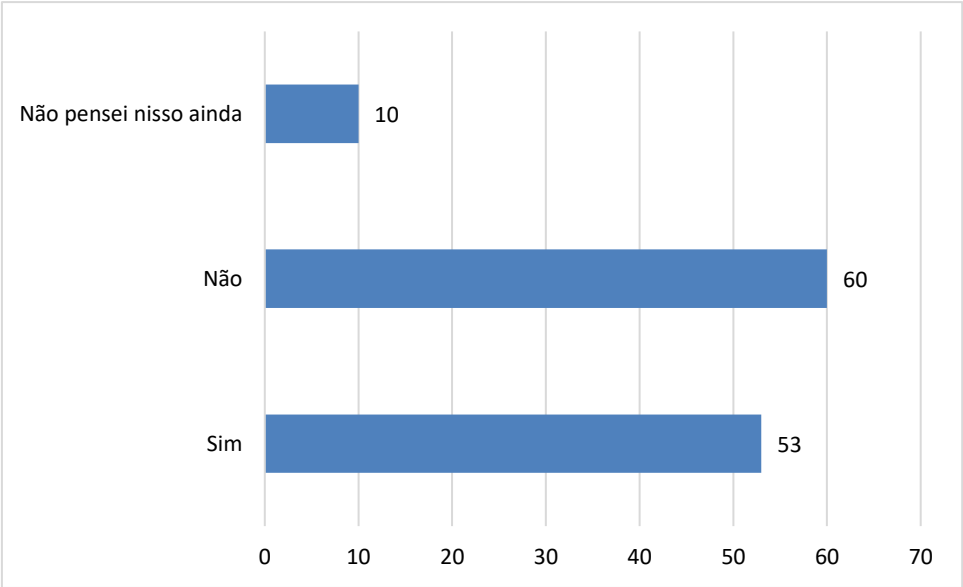
Observou-se que a maior parcela dos participantes possui entre 21 e 30 anos de experiência docente, totalizando 54 respondentes, o que equivale a 43,90% do total. Em seguida, verificou-se que 40 docentes (32,52%) atuam entre 11 e 20 anos, compondo o segundo maior grupo da amostra.

Os docentes com até 10 anos de experiência somam 18 participantes (14,63%), enquanto 11 respondentes (8,94%) possuem entre 31 e 40 anos de atividade docente. Nota-se, portanto, uma concentração predominante nas faixas intermediárias de tempo de serviço (11 a 30 anos), que juntas reúnem 94 professores ou 76,42% da amostra total. Essa distribuição dos dados indica que a maior parte dos entrevistados possui carreira docente consolidada, com trajetória profissional de médio a longo prazo.

A baixa representatividade de docentes com menos de 10 anos (14,63%) evidencia menor presença de profissionais em início de carreira, enquanto o grupo com mais de 30 anos de atuação (8,94%) representa uma parcela reduzida, possivelmente próxima da aposentadoria.

O Gráfico 6 apresenta as respostas dos entrevistados sobre a questão das simulações para fins de aposentadoria.

Gráfico 6 - Distribuição dos entrevistados: simulação de aposentadoria.



Fonte: elaboração própria.

Do total de respondentes, 53 participantes (43,09%) afirmaram já ter realizado esse procedimento, enquanto 60 docentes (48,78%) declararam não o terem feito. Por fim, outros 10 respondentes (8,13%) informaram ainda não ter refletido sobre o assunto.

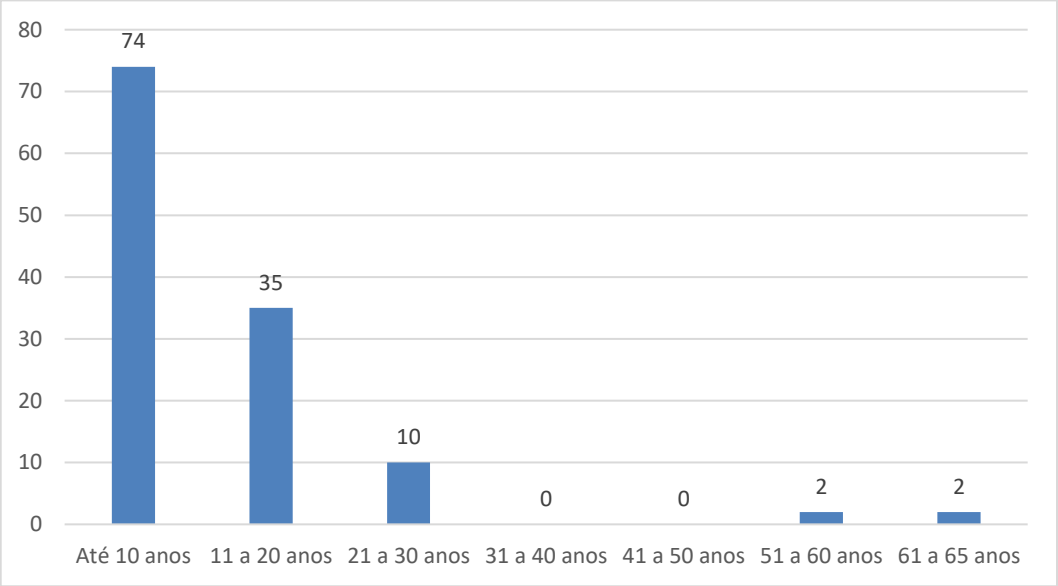
Verifica-se, portanto, uma distribuição relativamente equilibrada entre os que já realizaram o cálculo e os que não o fizeram, com diferença de apenas 5,69%entre os dois grupos. O resultado evidencia que menos da metade dos participantes possui conhecimento

aproximado de sua situação previdenciária, embora uma proporção expressiva (quase metade da amostra) já tenha buscado informações a respeito.

A presença de 10 docentes (8,13%) que não pensaram na questão da aposentadoria revela um segmento minoritário, mas que indica uma ausência de preocupação em relação ao planejamento previdenciário. Percentualmente, ao agrupar os docentes que não realizaram a simulação (60) e os que ainda não pensaram nisso (10), tem-se 70 respondentes, o que corresponde a 56,91% do total, ou seja, mais da metade dos participantes não possui clareza ou preparo em relação ao próprio processo de aposentadoria.

Indagou-se também aos participantes quantos anos ainda faltavam para lograrem a aposentadoria. O resultado desse levantamento é apresentado no Gráfico 7.

Gráfico 7 - Expectativa de tempo para a aposentadoria.



Fonte: elaboração própria.

Por meio dos resultados obtidos, observou-se que a maioria absoluta dos participantes, 74 docentes ou 60,16% esperam se aposentar em até 10 anos, configurando um contingente majoritário. Em seguida, 35 respondentes (28,46%) afirmaram ter previsão de aposentadoria entre 11 e 20 anos, representando o segundo maior grupo.

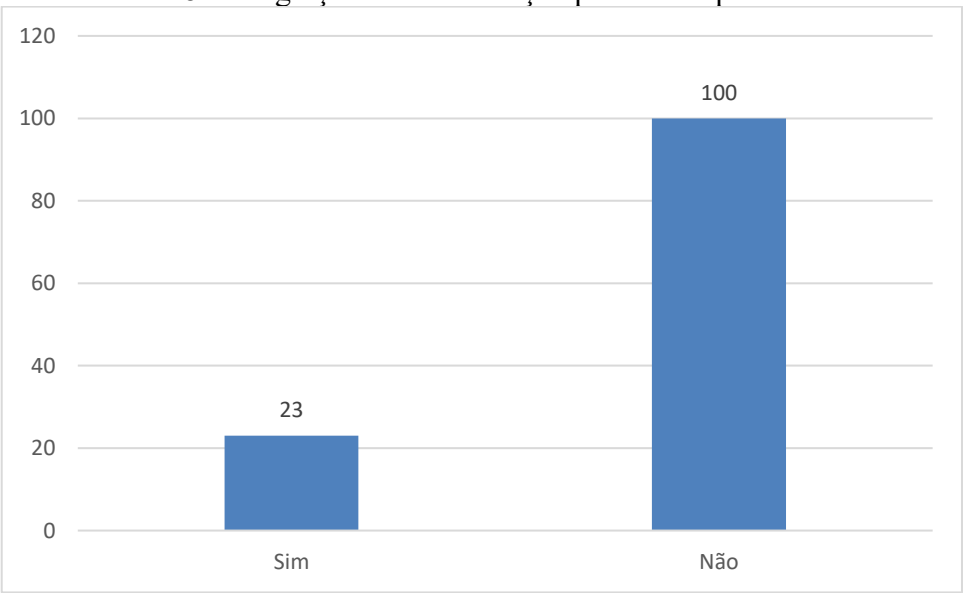
Na sequência, 10 docentes (8,13%) estimam que a aposentadoria ocorrerá entre 21 e 30 anos, enquanto apenas 4 participantes (3,26%) declararam possuir expectativa superior a 50

anos de contribuição até o momento da aposentadoria. Deles 2 docentes (1,63%) com previsão entre 51 e 60 anos e 2 docentes (1,63%) com expectativa entre 61 e 65 anos.

Além disso, destaca-se uma tendência fortemente concentrada nas faixas inferiores de tempo até a aposentadoria, especialmente no intervalo de até 10 anos, que sozinho abrange mais da metade dos entrevistados. Somadas, as categorias de até 20 anos de prazo compreendem 109 docentes (88,62%), o que evidencia um perfil funcional predominantemente próximo da aposentadoria, característico de um corpo docente com longa trajetória profissional.

O Gráfico 8 apresenta as respostas dos participantes à questão referente à intenção de adicionar tempo de contribuição privada ao processo de aposentadoria.

Gráfico 8 - Integração de contribuição privada à aposentadoria.



Fonte: elaboração própria.

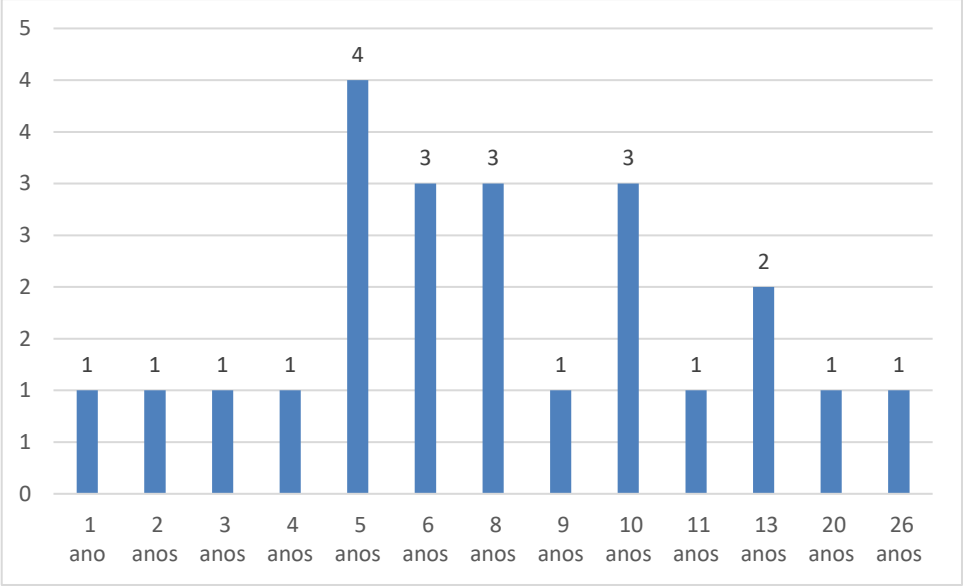
Dentre os respondentes, 23 afirmaram que sim, enquanto 100 declararam não pretender incluir tal período. Em termos percentuais, verificou-se que 18,70% dos participantes expressaram intenção de adicionar tempo de contribuição privada, ao passo que 81,30% indicaram não possuir essa intenção. Nota-se, portanto, uma diferença de 62,6 pontos percentuais entre as duas categorias de resposta, evidenciando um predomínio marcante da opção “Não”.

A distribuição das respostas revela uma tendência: a maioria dos participantes opta por não considerar o tempo de contribuição privada em seu pedido de aposentadoria. Essa

assimetria entre as categorias demonstra um padrão de baixa adesão à prática de integração de períodos contributivos externos ao regime principal.

Por fim, o Gráfico 9 ilustra as respostas dos 23 participantes que afirmaram ter tempo de contribuição privada a ser incorporado à aposentadoria. Os dados foram classificados conforme o número de anos a serem computados, variando entre 1 e 26 anos.

Gráfico 9 - Tempo de contribuição privada a ser incorporado à aposentadoria.



Fonte: elaboração própria.

Em termos absolutos, observou-se que 1 participante (4,35%) indicou possuir 1 ano de contribuição, 1 participante (4,35%) declarou 2 anos, e o mesmo percentual foi registrado para 3, 4, 9, 11, 20 e 26 anos de contribuição privada, correspondendo cada um a 4,35% do total. As categorias com maior frequência foram as de 5 anos, mencionada por 4 participantes (17,39%), e as de 6 anos, 8 anos e 10 anos, cada uma com 3 participantes (13,04%). A categoria de 13 anos apresentou 2 respostas (8,70%).

Percentualmente, verificou-se que 65,2% dos respondentes concentram-se entre 5 e 10 anos de contribuição privada, o que indica uma tendência predominante de períodos intermediários contributivos a serem incorporados. Já os tempos mais curtos (1 a 4 anos) e mais longos (acima de 13 anos) representam 34,8% do total, demonstrando menor ocorrência.

Pelos dados dos gráficos apresentados nota-se uma distribuição heterogênea, embora com maior concentração nas faixas médias de tempo contributivo, o que sugere um padrão central de acúmulo moderado de contribuição privada entre os respondentes.

Por conseguinte, o perfil dos participantes revela um quadro docente majoritariamente composto por profissionais experientes, com expressiva predominância feminina, ampla faixa etária entre 41 e 60 anos e significativa trajetória de dedicação à rede estadual de ensino. Esses dados evidenciam um corpo funcional consolidado e com vínculos profissionais de longa duração, o que confere maturidade e estabilidade à amostra pesquisada.

Verifica-se, ainda, que a elevada proporção de docentes com mais de uma década de atuação e com formação em nível de pós-graduação reflete um grupo com acúmulo de capital humano e compromisso institucional. Essas características são fundamentais para a compreensão das análises subsequentes, uma vez que o tempo de serviço e a experiência acumulada podem influenciar tanto o grau de conhecimento sobre as reformas previdenciárias quanto as percepções de motivação e desempenho funcional diante das mudanças normativas.

4.3 Conhecimento sobre as novas regras de aposentadoria

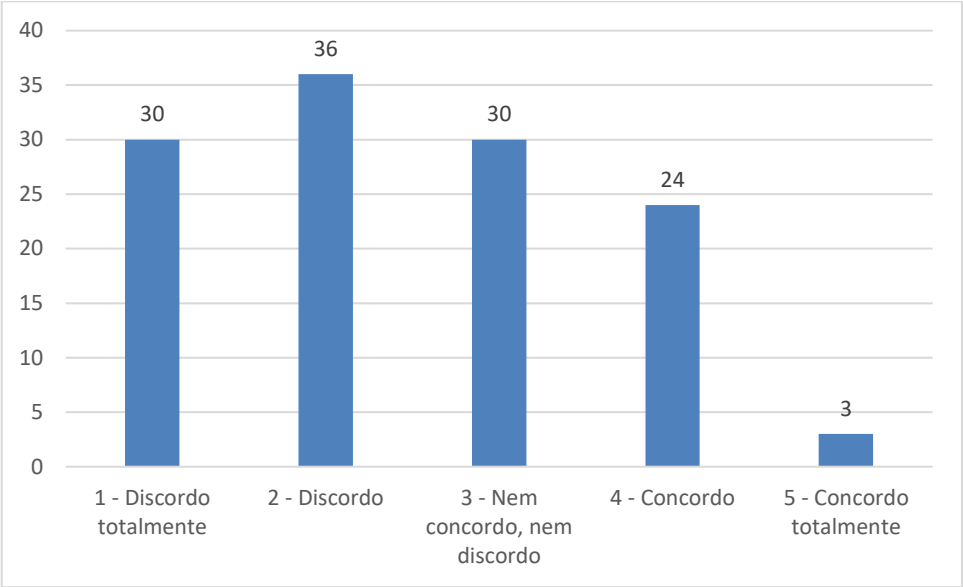
A análise subsequente tem por objetivo examinar o grau de conhecimento dos docentes acerca das novas regras de aposentadoria estabelecidas pela Emenda Constitucional nº 104/2020 e pela Lei Complementar nº 156/2020 em vigor no Estado de Minas Gerais.

Essa etapa da investigação busca identificar em que medida os professores compreendem os critérios e as alterações introduzidas pelas referidas legislações, considerando que o nível de informação sobre tais mudanças pode impactar significativamente suas percepções de segurança, planejamento de carreira e expectativas quanto à inatividade. A compreensão desse aspecto é essencial para avaliar a relação entre conhecimento previdenciário, motivação para o trabalho e desempenho funcional, dimensões que se articulam diretamente com os objetivos centrais deste estudo.

Com base nesse propósito, a seguir são detalhados os resultados obtidos nas questões de 11 a 25.

O Gráfico 10 apresenta as respostas dos 123 docentes à afirmativa 11: *"Conheço as mudanças trazidas pela Emenda Constitucional nº 104/2020 e pela Lei Complementar nº 156/2020 no sistema previdenciário dos professores"*.

Gráfico 10 - Conhecimento da EC 104/2020 e da LC 156/2020.



Fonte: elaboração própria.

Em termos absolutos, 30 respondentes (24,39%) declararam discordar totalmente, enquanto 36 (29,27%) afirmaram discordar da proposição. Somadas, essas duas categorias representam 53,66% da amostra, indicando que mais da metade dos participantes reconhece possuir baixo nível ou quase nenhum conhecimento sobre as alterações previdenciárias.

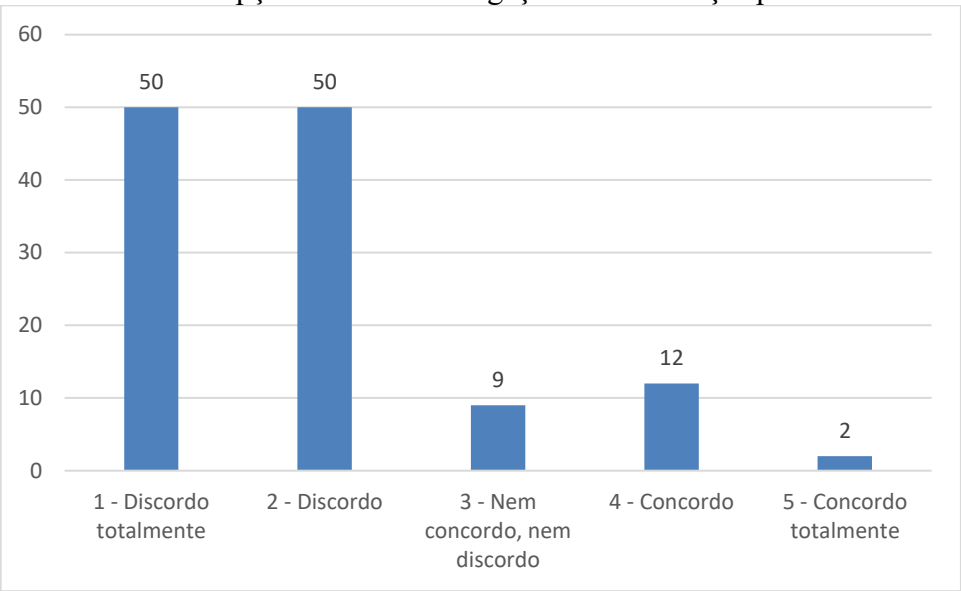
Por outro lado, 30 docentes (24,39%) optaram pela alternativa "Nem concordo, nem discordo", o que demonstra um grupo com percepção intermediária ou incerta sobre o próprio grau de informação.

Já 24 respondentes (19,51%) afirmaram concordar e apenas 3 (2,44%) concordar totalmente, totalizando 21,95% de participantes que consideraram conhecer efetivamente as mudanças introduzidas pelas normas mencionadas.

Em suma, os resultados evidenciam um cenário de baixo domínio informacional acerca das mudanças legais relacionadas à aposentadoria visto que 78,05% dos docentes não se percebem plenamente informados sobre o tema (somando as categorias de discordância e neutralidade).

O Gráfico 11 apresenta as respostas dos participantes à afirmativa 12: *"Acredito que as informações sobre essas mudanças foram suficientemente divulgadas aos professores pela SEE/MG e outras entidades"*.

Gráfico 11 - Percepção docente: divulgação das mudanças previdenciárias.



Fonte: elaboração própria.

Do total de respondentes, 50 professores (40,65%) assinalaram a opção "Discordo totalmente". De igual modo, outros 50 docentes (40,65%) indicaram a opção "Discordo". Em conjunto, essas duas categorias somaram 100 respostas (81,30%), ou seja, a maioria dos docentes considera que a SEE/MG e demais entidades não divulgam de forma adequada as informações sobre as mudanças ocorridas.

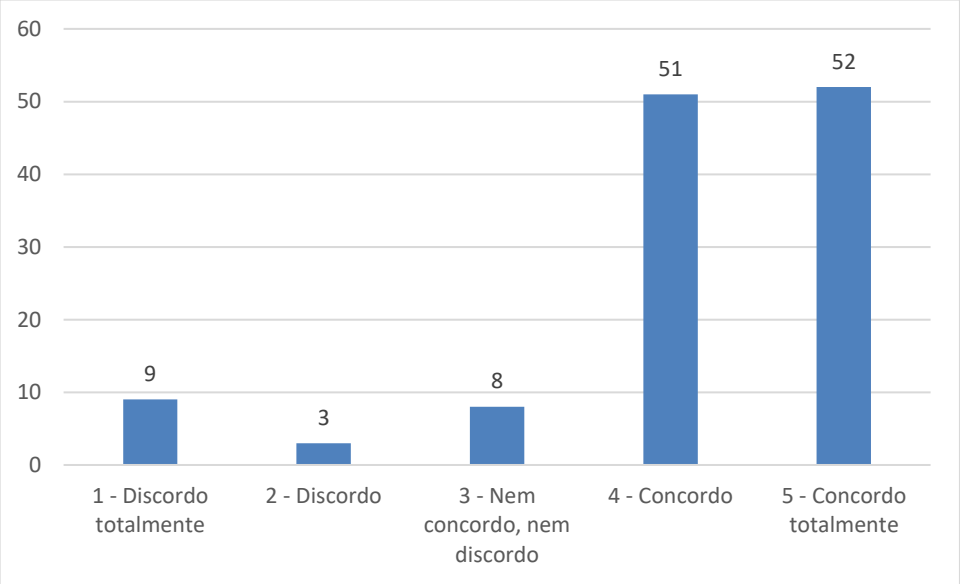
Por sua vez, a categoria "Concordo" registrou 12 respostas (9,76%), enquanto "Concordo totalmente" contabilizou 2 (1,63%). Dessa forma, apenas 14 docentes (11,39%) consideram a comunicação institucional como satisfatória. Já a opção "Nem concordo, nem discordo" foi escolhida por 9 respondentes (7,32%). Esse resultado pode indicar que esses docentes tiveram contato limitado ou pouco consistente com as informações divulgadas, o que não lhes permitiu avaliar de maneira clara a efetividade da comunicação realizada pela SEE/MG e por outras entidades.

No quesito de divulgação das mudanças previdenciárias, verificou-se predominância do bloco de discordância (81,30%) em relação ao bloco de concordância (11,39%),

correspondendo a uma diferença de 69,91 pontos percentuais. Diante desse cenário, conclui-se que os participantes da pesquisa, em sua maioria, não consideram efetivas as ações de divulgação das informações relativas às mudanças previdenciárias promovidas pela SEE/MG e por outras entidades. A concentração de respostas de discordância aponta para uma percepção generalizada de fragilidade na comunicação institucional, sugerindo a necessidade de revisão das estratégias adotadas, bem como de fortalecimento dos canais e mecanismos de disseminação de informações, com vistas a garantir maior alcance, clareza e efetividade no processo comunicacional.

O Gráfico 12 ilustra as respostas dos participantes à afirmativa 13: "*Sei que as novas regras estenderam (prolongaram) o tempo necessário para aposentadoria, o que impacta diretamente o planejamento de carreira dos servidores*".

Gráfico 12 - Impactos das mudanças previdenciárias na carreira.



Fonte: elaboração própria.

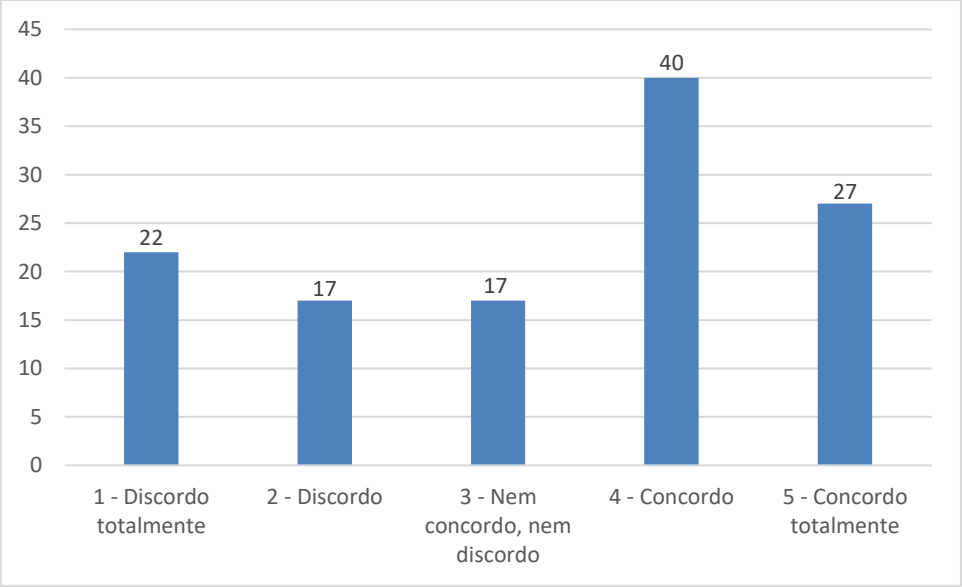
A opção "Nem concordo, nem discordo" computou 8 respostas (6,50%). Esse resultado sugere que a ausência de informações consolidadas sobre o tema dificultou a adoção de alternativas mais assertivas, como concordância ou discordância. Já a categoria "Discordo totalmente" contabilizou 9 (7,32%) e a "Discordo" reuniu 3 (2,44%), ou seja, apenas 12 docentes (9,76%) discordam da afirmação apresentada.

Por fim, a opção “Concordo” foi indicada por 51 participantes (41,46%), enquanto a categoria “Concordo totalmente” foi assinalada por 52 (42,28%). Em conjunto, essas categorias somaram 103 respostas (83,74%), evidenciando forte reconhecimento, por parte dos servidores, de que as novas regras prolongam o tempo para aposentadoria e impactam o planejamento de carreira.

Dessa forma, conclui-se que o impacto das mudanças previdenciárias sobre o prolongamento do tempo necessário para a aposentadoria é amplamente reconhecido pelos servidores, revelando elevado nível de percepção acerca das implicações dessas alterações em suas trajetórias profissionais.

O Gráfico 13 sintetiza as respostas referentes à afirmativa 14: *“Sei que a Paridade, uma garantia constitucional que assegura ao servidor inativo a revisão de seus proventos na mesma data e com os mesmos índices aplicados ao reajuste dos servidores em atividade, foi mantida apenas para professores que ingressaram no serviço público até 31/12/2003”.*

Gráfico 13 - Manutenção da paridade.



Fonte: elaboração própria.

A opção “Concordo” reuniu 40 respostas (32,52%), enquanto “Concordo totalmente” contabilizou 27 (21,95%). Somadas, essas duas categorias perfizeram 67 respostas, ou seja, a maioria dos entrevistados (54,47%) demonstrou ter conhecimento acerca da limitação temporal da paridade.

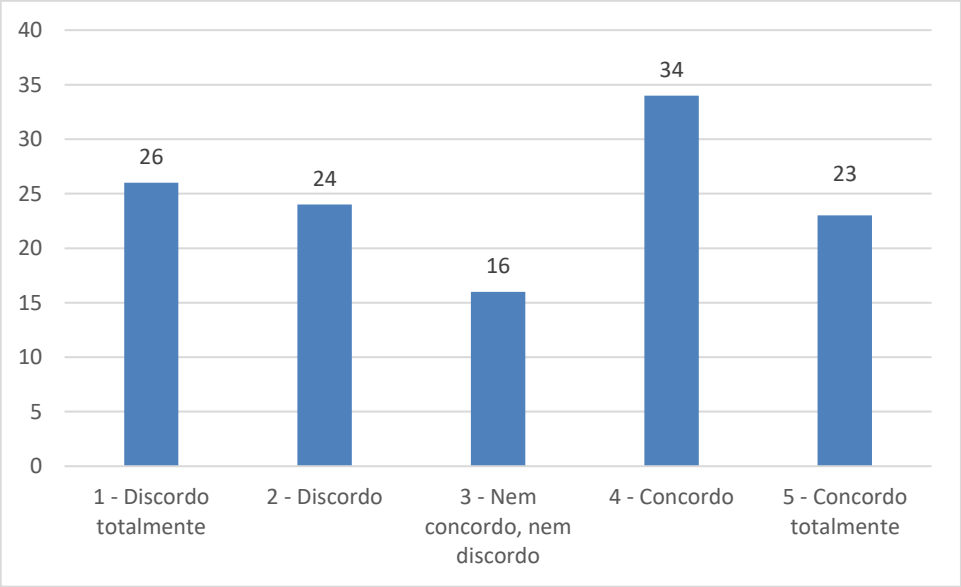
As categorias de discordância, por sua vez, tiveram menor representatividade. A opção "Discordo totalmente" registrou 22 respostas (17,89%), ao passo que "Discordo" apresentou 17 (13,82%) respostas. Em conjunto, esses grupos totalizaram 39 respostas (31,71%). Esse resultado demonstra que cerca de um terço dos participantes não sabe que a paridade é um direito garantido apenas aos servidores ingressantes no serviço público até 31/12/2003.

Já a opção "Nem concordo, nem discordo" contabilizou 17 respostas (13,82%). Esse resultado indica a presença de participantes que não dispunham de informações consolidadas sobre a regra da paridade. Nessas condições, a opção intermediária funcionou como um recurso para expressar uma compreensão parcial do tema, marcada por dúvidas quanto à aplicação desse direito aos diferentes grupos de servidores.

Conclui-se, assim, que a maioria dos docentes reconhece corretamente que a paridade foi mantida apenas para aqueles que ingressaram no serviço público até 31/12/2003. Contudo, o percentual de respostas de discordância e de neutralidade é significativo.

O Gráfico 14 exibe as respostas dos participantes à afirmativa 15: *"Sei que a Integralidade, valor do benefício de aposentadoria correspondente ao último salário do servidor ativo, foi mantido apenas para professores que ingressaram no serviço público até 31/12/2003"*.

Gráfico 14 - Manutenção da integralidade.



Fonte: elaboração própria.

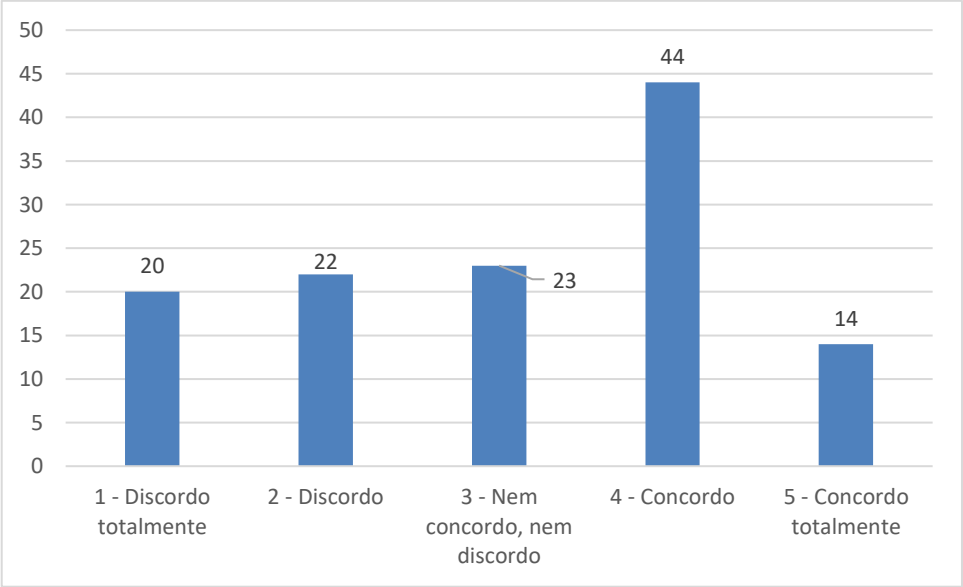
No espectro da discordância, a categoria “Discordo totalmente” contabilizou 26 respostas (21,14%), ao passo que a opção “Discordo” reuniu 24 (19,51%). Somadas, essas categorias perfizeram 50 respostas (40,65% da amostra).

No polo oposto, as categorias de concordância apresentaram ligeira predominância em relação às de discordância. A categoria “Concordo” foi escolhida por 34 participantes (27,64%) e a opção “Concordo totalmente” foi selecionada por 23 docentes (18,70%). Somadas, essas duas categorias totalizaram 57 respostas, o que corresponde a 46,34% do total da amostra.

Já a opção “Nem concordo, nem discordo” registrou 16 respostas (13,01%), indicando a presença de participantes que não possuíam informações suficientemente consolidadas sobre a regra da integralidade. Em linhas gerais, os resultados mostram que o entendimento dos docentes acerca da manutenção da integralidade apresenta-se fragmentado, marcado pela coexistência de concordância, discordância e posicionamento intermediário.

O Gráfico 15 demonstra as percepções dos professores acerca da afirmativa 16: *“Sei que as Regras de Transição são válidas apenas para os servidores que ingressaram no serviço público até 15/09/2020”.*

Gráfico 15 - Aplicabilidade das Regras de Transição.



Fonte: elaboração própria.

Do total de respondentes, 34,15% discordaram da afirmação, ou seja, 22 docentes (17,89%) declararam discordar e 20 (16,26%) declararam discordar totalmente da proposição.

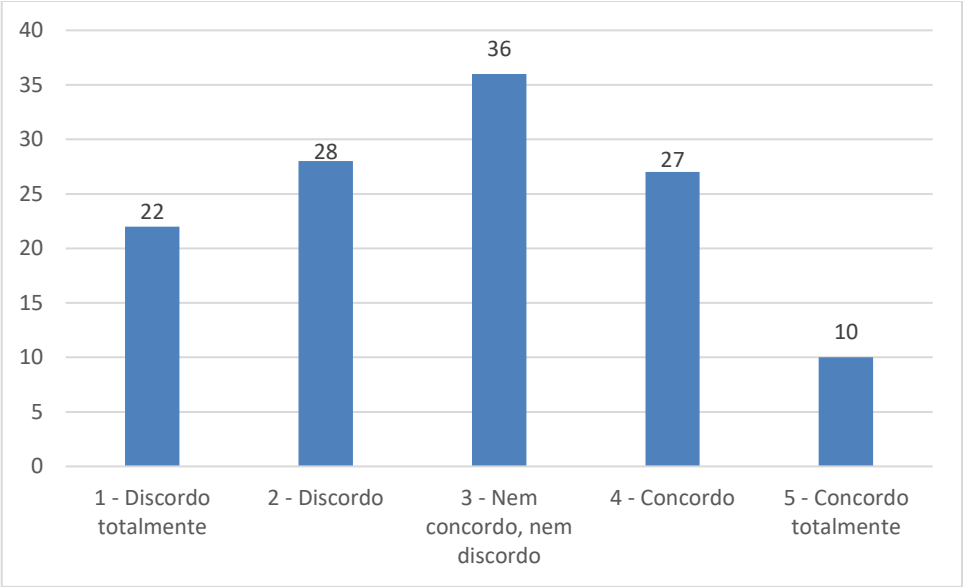
Dessa forma, uma parcela significativa dos entrevistados não sabe que as Regras de Transição são aplicadas apenas aos servidores que ingressaram no serviço público até 15/09/2020.

Por sua vez, a opção "Concordo" foi a mais assinalada (44 respostas). Já a opção "Concordo totalmente" contabilizou 14 respostas (11,38%). Somadas, essas duas categorias perfizeram 58 respostas (47,15%), ou seja, quase metade dos respondentes reconhece que as Regras de Transição se aplicam apenas aos servidores que ingressaram no serviço público até a data estabelecida.

A alternativa "Nem concordo, nem discordo" registrou 23 respostas (18,70%). Esse resultado evidencia a presença de um grupo de docentes que não possui conhecimento consolidado sobre os requisitos das Regras de Transição para assumir uma posição clara sobre o tema. De modo geral, apesar da predominância de concordância, constata-se um nível significativo de desconhecimento ou insegurança conceitual entre os participantes.

O Gráfico 16 ilustra as respostas dos participantes à afirmativa 17: *"Sei que os servidores que ingressaram no serviço público após 15/09/2020 fazem jus à aposentadoria apenas pela Regra Permanente"*.

Gráfico 16 - Conhecimento da Regra Permanente.



Fonte: elaboração própria.

Do total de respondentes, 50 docentes (40,65%) manifestaram discordância da afirmação, ou seja, 22 (17,89%) declararam que discordaram totalmente e 28 (22,76%) que

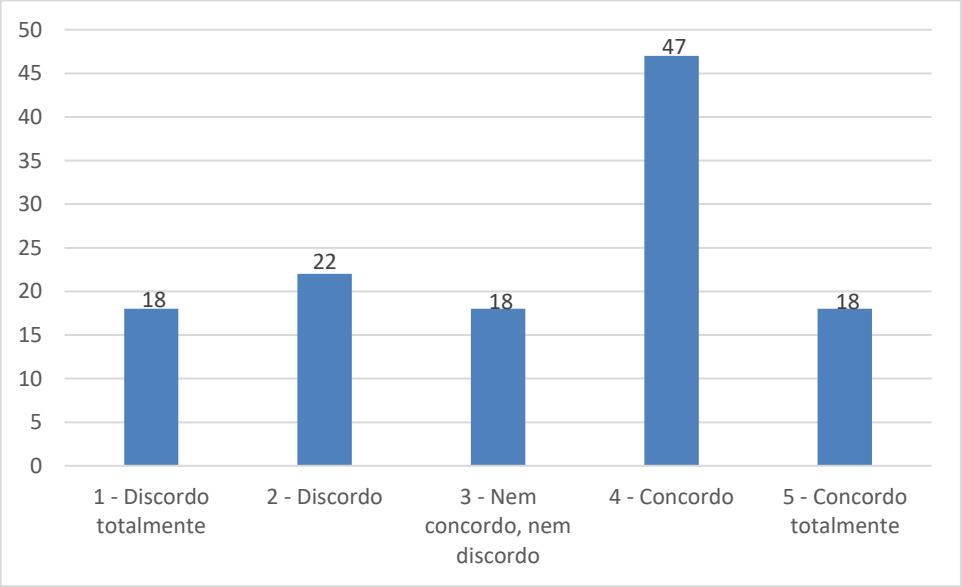
discordaram. Esse resultado indica que uma parcela significativa dos participantes não sabe que os servidores ingressantes no serviço público após 15/09/2020 só fazem jus à aposentadoria pela Regra Permanente.

Por sua vez, 30,08% das respostas se concentraram no campo da concordância, sendo que 27 docentes (21,95%) afirmaram concordar e 10 (8,13%) declararam concordar totalmente.

Destaca-se ainda que 36 servidores (29,27%) assinalaram a opção "Nem concordo, nem discordo", evidenciando desconhecimento sobre o tema. Esse resultado reforça a percepção de que há lacunas informacionais quanto às regras previdenciárias aplicáveis aos servidores que ingressaram no serviço público após 15/09/2020. Conclui-se, portanto, que mais da metade dos respondentes (69,92%) ou discorda da afirmação ou não possui posicionamento definido.

O Gráfico 17 demonstra as respostas dos docentes à afirmativa 18: *"Tenho conhecimento que a idade mínima para aposentadoria dos professores aumentou para 57 anos (mulheres) e 60 anos (homens), conforme a Regra Permanente".*

Gráfico 17 - Idade mínima exigida pela Regra Permanente.



Fonte: elaboração própria.

Constatou-se que 18 participantes (14,63%) selecionaram "Discordo totalmente", enquanto 22 (17,89%) marcaram "Discordo". Em conjunto, essas categorias somaram 40

respostas (32,52%), ou seja, uma parcela significativa dos respondentes não reconhece o aumento da idade mínima para aposentadoria dos professores previsto na Regra Permanente.

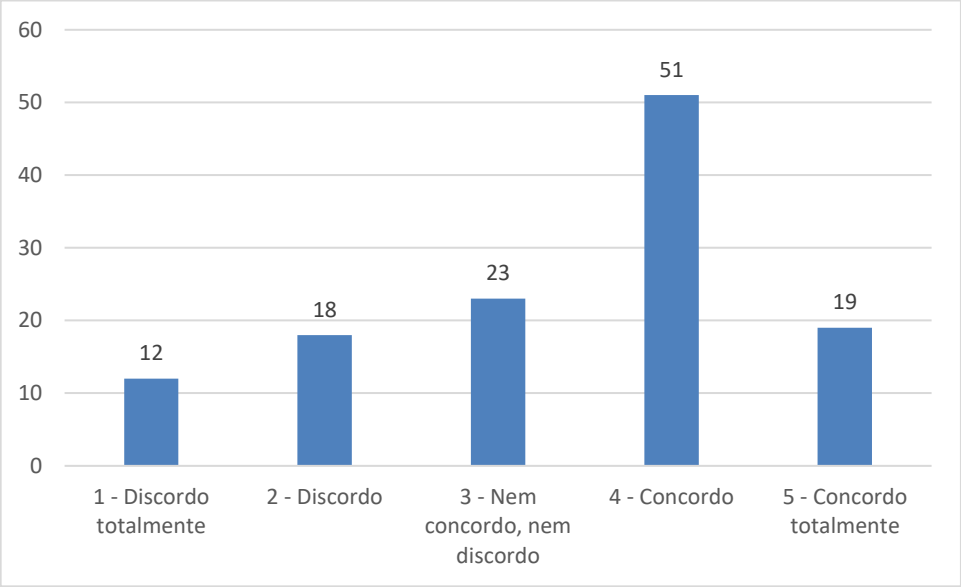
A opção “Nem concordo, nem discordo” foi assinalada por 18 participantes (14,63%). Esse resultado sugere que a falta de clareza sobre a idade mínima prevista pela Regra Permanente dificultou a adoção de alternativas mais assertivas, como concordância ou discordância,

A categoria “Concordo”, por sua vez, concentrou 47 respostas (38,21%), enquanto “Concordo totalmente” contabilizou 18 (14,63%). Esses grupos reuniram 65 respostas, o que corresponde a 52,84% do total. Assim, a maioria dos respondentes demonstra conhecimento acerca do aumento da idade mínima para aposentadoria dos professores, conforme estabelecido pela Regra Permanente.

Dessa forma, ainda que exista um contingente relevante de discordância e de ausência de posicionamento, predomina, entre os respondentes, o entendimento de que as idades mínimas para aposentadoria de professores foram, de fato, elevadas para 57 anos no caso das mulheres e 60 anos no caso dos homens.

O Gráfico 18 apresenta as respostas dos professores à afirmativa 19: *“Segundo a Regra Permanente, sei que serão necessários, tanto para homens como para mulheres alcançarem a aposentadoria, 25 anos de contribuição em efetivo exercício nas funções de magistério: educação infantil, ensino fundamental ou ensino médio”.*

Gráfico 18 - Tempo mínimo de contribuição segundo a Regra Permanente.



Fonte: elaboração própria.

Verificou-se que a opção "Concordo" reuniu 51 respostas (41,46%), enquanto a alternativa "Concordo totalmente" registrou 19 (15,45%). Em conjunto, essas duas categorias contabilizaram 70 respostas (56,91%), ou seja, mais da metade dos respondentes demonstra ter conhecimento adequado sobre o tempo mínimo de contribuição exigido pela Regra Permanente.

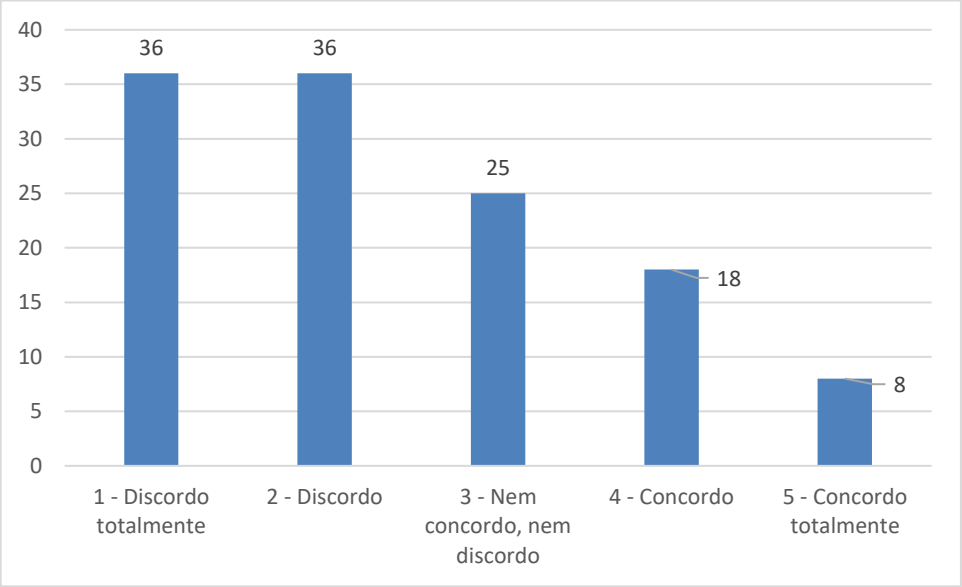
Já a opção "Discordo totalmente" foi escolhida por 12 docentes (9,76%), ao passo que "Discordo" foi assinalada por 18 participantes (14,63%). Somadas, essas categorias totalizaram 30 respostas (24,39%), indicando que cerca de um quarto dos participantes não concorda com a afirmação apresentada.

Por sua vez, a categoria "Nem concordo, nem discordo" contabilizou 23 respostas (18,70%), indicando a existência de participantes com dificuldade de compreensão técnica do requisito de tempo de contribuição previsto na Regra Permanente.

Cabe destacar que, embora se observe o predomínio das respostas de concordância (56,91%), verifica-se também uma presença expressiva de posicionamentos de discordância (24,39%) e de neutralidade (18,70%), os quais, em conjunto, perfazem 42,46% do total das respostas.

O Gráfico 19 apresenta as respostas dos participantes à afirmativa 20: *"Tenho conhecimento de que o(a) servidor(a) que ingressou no serviço público até 31/12/2003, ao optar pela Regra Permanente, perde o direito à Paridade"*.

Gráfico 19 - Paridade x Regra Permanente.



Fonte: elaboração própria.

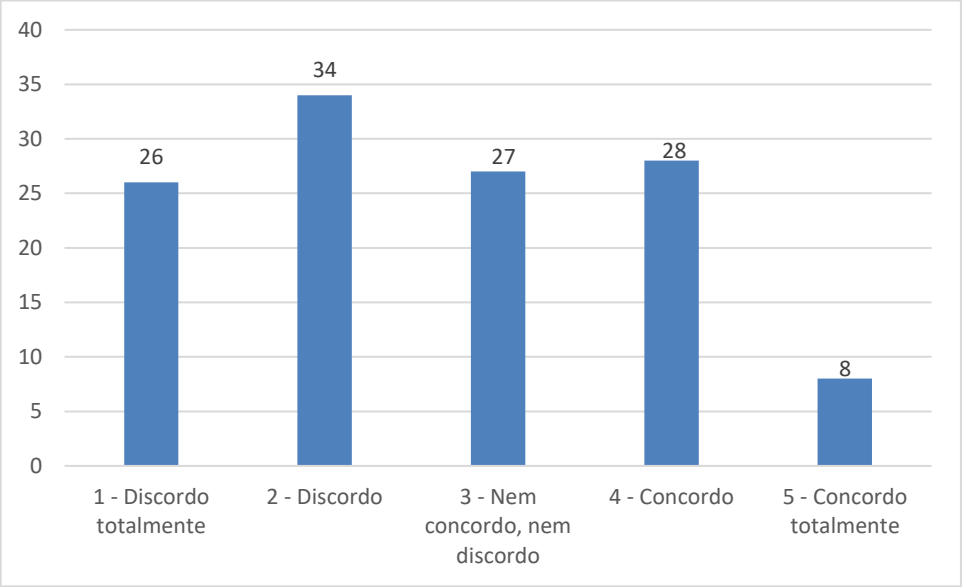
O conjunto de respostas contrárias à proposição constituiu o maior contingente. Tanto "Discordo totalmente" quanto "Discordo" foram assinaladas por 36 participantes cada, representando individualmente 29,27%. Logo, em conjunto, totalizaram 72 respostas (58,54% do total da amostra). Esse percentual indica que mais da metade dos participantes não associa a adesão à Regra Permanente à perda da paridade (caso dos servidores ingressantes no serviço público até 31/12/2003).

A alternativa "Nem concordo, nem discordo" foi escolhida por 25 respondentes (20,33%). Esse resultado sugere a existência de incertezas ou de compreensão parcial acerca das implicações da escolha pela Regra Permanente, especialmente no que se refere à preservação ou não do direito à paridade para servidores ingressantes no serviço público até 31/12/2003.

Já as respostas favoráveis à afirmativa representaram o menor contingente. A categoria "Concordo" foi selecionada por 18 participantes (14,63%), enquanto apenas 8 respondentes (6,50%) marcaram "Concordo totalmente". Juntas, elas totalizaram 26 respostas, correspondendo a 21,13% do total, proporção significativamente inferior ao bloco de discordância. Logo, os resultados apontam para um nível elevado de desinformação ou interpretação incorreta sobre o tema.

O Gráfico 20 apresenta as respostas dos participantes à afirmativa 21: *"Tenho conhecimento de que, tanto na Regra Permanente quanto nas Regras de Transição, o tempo de serviço público mínimo exigido permanece 10 anos, e o tempo mínimo no cargo efetivo permanece 5 anos".*

Gráfico 20 - Requisito tempo (Regra Permanente e Regras de Transição).



Fonte: elaboração própria.

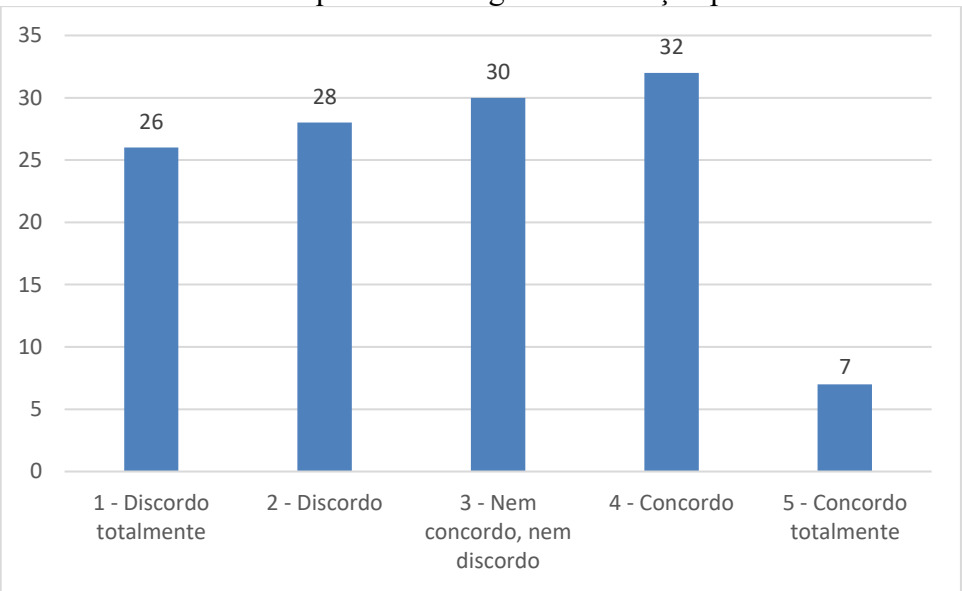
Verificou-se que os maiores percentuais se concentraram nas categorias de discordância. A alternativa "Discordo totalmente" foi selecionada por 26 participantes (21,14%), enquanto 34 (27,64%) marcaram "Discordo". Somadas, elas totalizaram 60 respostas (48,78%). Esse resultado indica que quase metade dos respondentes não reconhece a manutenção dos requisitos (tempo de serviço público mínimo e tempo mínimo de exercício no cargo efetivo) nas modalidades de aposentadoria mencionadas.

Em contrapartida, 36 respondentes (29,26%) demonstraram concordância, dos quais 28 (22,76%) concordaram e 8 (6,50%) concordaram totalmente, ou seja, menos de um terço dos participantes possui entendimento alinhado ao conteúdo da afirmação. Além disso, 27 respondentes (21,95%) posicionaram-se de forma neutra, ao assinalarem "Nem concordo, nem discordo", o que pode sinalizar incerteza ou desconhecimento acerca da permanência desses requisitos nas diferentes regras de aposentadoria.

Os achados evidenciam, portanto, fragilidades no entendimento dos respondentes acerca da manutenção dos requisitos mínimos de tempo de serviço público e de permanência no cargo efetivo, tanto na Regra Permanente quanto nas Regras de Transição.

O Gráfico 21 apresenta as respostas dos participantes à afirmativa 22: *"Sei que a Regra de Transição por Pontos exigia a soma da idade e do tempo de contribuição e começava com 81 pontos (para mulheres) e 92 pontos (para homens), até a data de 31/12/2021, e aumentava 1 ponto por ano".*

Gráfico 21 - Requisitos da Regra de Transição por Pontos.



Fonte: elaboração própria.

Do total de respondentes, 43,90% das respostas se concentraram no campo da discordância, sendo que 28 participantes (22,76%) afirmaram discordar e 26 (21,14%) declararam discordar totalmente. Dessa forma, uma parcela expressiva dos professores não conhece os critérios da Regra de Transição por Pontos.

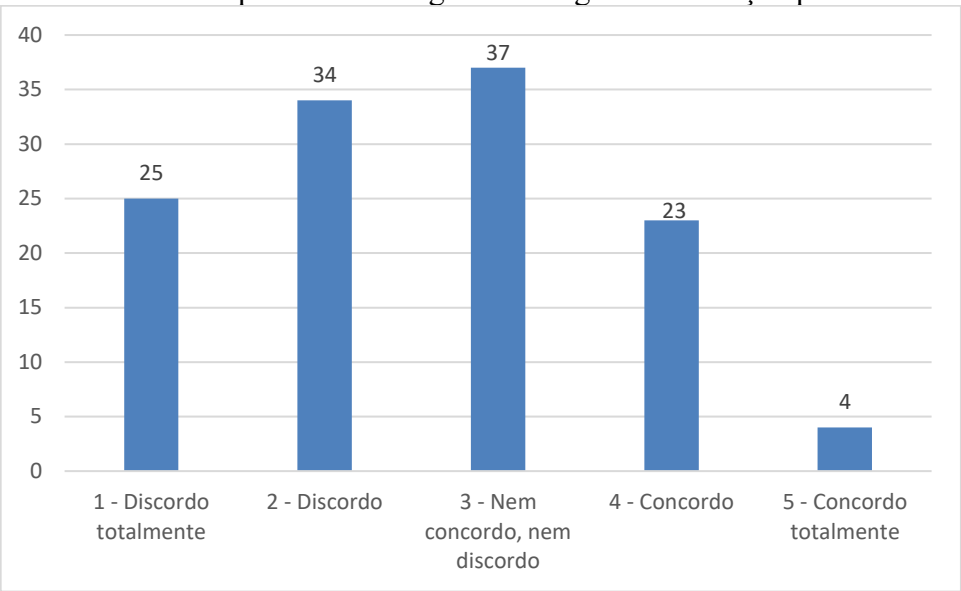
Em contrapartida, 32 professores indicaram "Concordo" (26,02%) e 7 optaram por "Concordo totalmente" (5,69%), totalizando 39 respostas (31,71%). Logo, menos de um terço dos respondentes demonstrou domínio acerca dos critérios da regra apresentada.

Além disso, 30 respondentes (24,39%) escolheram a alternativa "Nem concordo, nem discordo", o que pode sinalizar a existência de dúvidas sobre o funcionamento da Regra de

Transição por Pontos. Logo, os resultados mostram baixo grau de consenso e conhecimento consolidado acerca da Regra de Transição por Pontos.

O Gráfico 22 exibe as reações dos docentes à afirmativa 23: *"Tenho conhecimento, segundo a Regra de Transição por Pontos, que a idade mínima no caso da professora é 51 anos, e no caso do professor 57 anos, a partir de 01/01/2022".*

Gráfico 22 - Requisito idade segundo a Regra de Transição por Pontos.



Fonte: elaboração própria.

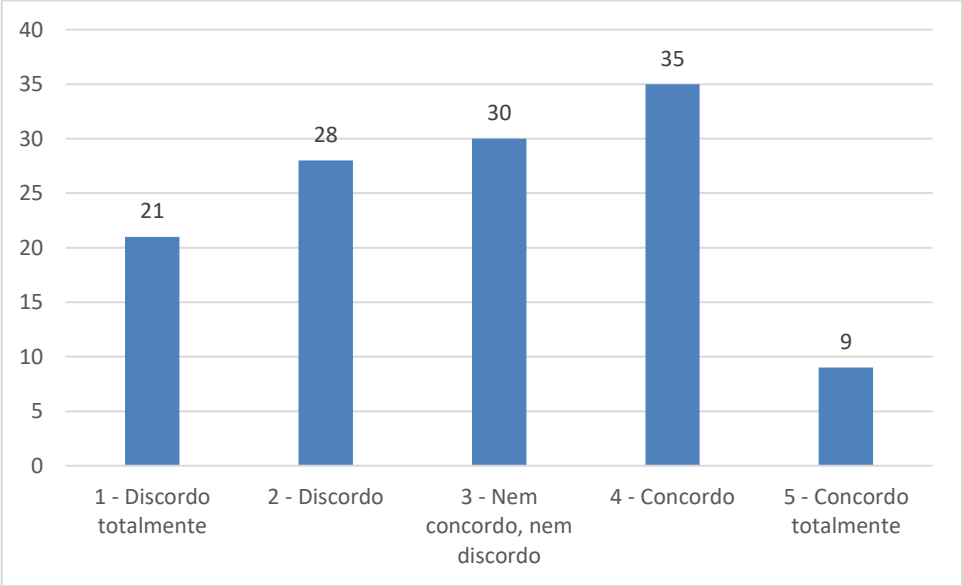
Entre os participantes, 25 declararam discordar totalmente (20,33%) e 34 firmaram discordar da proposição (27,64%). Logo, quase metade dos participantes (47,97%) não reconhece a veracidade ou não possui conhecimento sobre a idade mínima estabelecida para professores e professoras nessa modalidade de transição.

Adicionalmente, a alternativa "Nem concordo, nem discordo" contabilizou 37 respostas (30,08%), ou seja, quase um terço dos participantes não possui conhecimento consolidado sobre a Regra de Transição por Pontos para assumir uma posição clara sobre a afirmativa. Em contraste, apenas 23 participantes afirmaram concordar (18,70%), enquanto 4 registraram concordância total (3,25%), ou seja, 27 respostas (21,95%). Logo, pouco mais de um quinto dos respondentes considerou possuir conhecimento adequado sobre a idade mínima prevista pela Regra de Transição por Pontos a partir de 2022.

Portanto, a maioria dos participantes apresenta desconhecimento, dúvida ou falta de segurança em relação ao requisito etário previsto na Regra de Transição por Pontos para docentes. Juntas, as respostas de discordância e de neutralidade correspondem a 78,05% do total da amostra, evidenciando, de forma robusta, que a compreensão desse aspecto específico da legislação previdenciária é limitada entre os participantes.

O Gráfico 23 apresenta as respostas dos participantes à afirmativa 24: *"Tenho conhecimento, segundo a Regra de Transição do Pedágio, que a idade mínima no caso da mulher professora é 50 anos e no caso do homem professor é 55 anos".*

Gráfico 23 - Idade mínima segundo a Regra de Transição do Pedágio.



Fonte: elaboração própria.

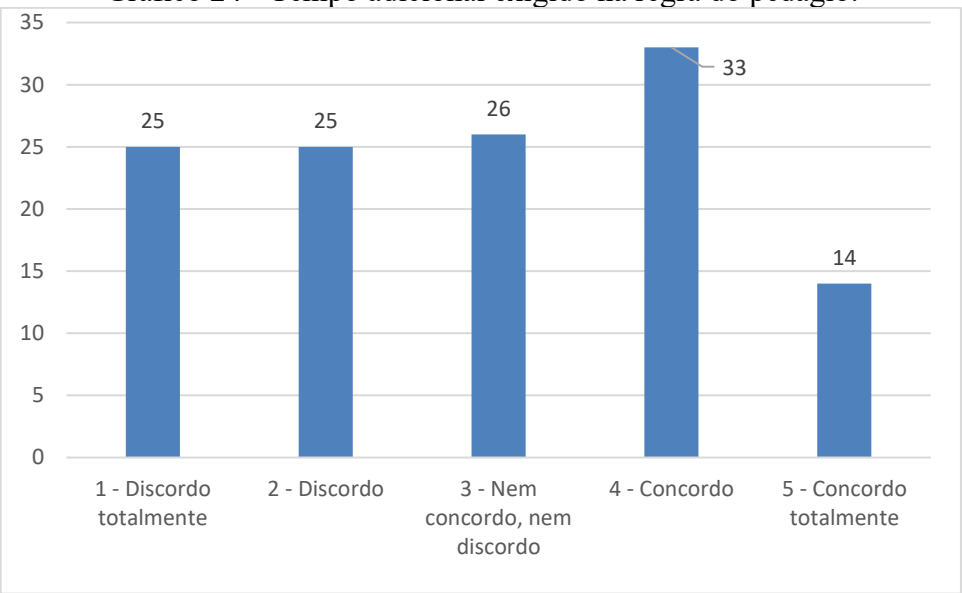
Em termos absolutos, apurou-se que uma distribuição relativamente equilibrada entre os polos de discordância e concordância. No campo da discordância, a categoria "Discordo totalmente" registrou 21 respostas (17,07%). Já a categoria "Discordo" reuniu 28 respostas (22,76%). Consideradas em conjunto, essas categorias somaram 49 respostas (39,83%), ou seja, uma parcela significativa dos respondentes não concorda com a afirmação apresentada. No polo da concordância, a categoria "Concordo" concentrou 35 respostas (28,46%), enquanto a opção "Concordo totalmente" contabilizou 9 (7,32%). Somadas, essas duas categorias totalizaram 44 respostas (35,78%).

A opção “Nem concordo, nem discordo”, por sua vez, computou 30 respostas (24,39%). Esse percentual revela a presença de docentes que não dispõem de informações suficientemente consolidadas ou seguras acerca dos requisitos etários previstos na Regra de Transição do Pedágio.

Diante desse cenário, conclui-se que o conhecimento acerca da idade mínima exigida na Regra de Transição do Pedágio não se encontra plenamente consolidado entre os respondentes. A distribuição equilibrada entre concordância e discordância, aliada à expressiva participação da opção neutra, indica a coexistência de diferentes níveis de compreensão sobre o tema.

O Gráfico 24 ilustra as respostas dos entrevistados à afirmativa 25: *“Tenho conhecimento de que a Regra de Transição do Pedágio exige um tempo adicional de 50% sobre o que faltava para a aposentadoria em 15/09/2020”.*

Gráfico 24 - Tempo adicional exigido na regra do pedágio.



Fonte: elaboração própria.

Em relação às manifestações de discordância, notou-se que 25 respondentes assinalaram “Discordo totalmente” (20,33%) e 25 marcaram “Discordo” (20,33%). Em conjunto, essas categorias contabilizaram 50 respostas (40,65%), ou seja, aproximadamente dois quintos dos participantes afirmam não possuir conhecimento sobre essa exigência específica da Regra de Transição do Pedágio.

A opção “Nem concordo, nem discordo” foi selecionada por 26 indivíduos (21,14%). Percentualmente, trata-se de um contingente expressivo, sugerindo que muitos participantes não se sentem plenamente seguros para afirmar se conhecem ou não o conteúdo da regra.

No que se refere às respostas de concordância, a opção “Concordo” foi marcada por 33 indivíduos (26,83%), enquanto “Concordo totalmente” foi assinalada por 14 participantes (11,38%). Somadas, essas categorias totalizam 47 respostas (38,21%). Logo, pouco mais de um terço dos respondentes declarou possuir conhecimento sobre a exigência de tempo adicional de 50% estabelecida pela Regra de Transição do Pedágio.

Dessa forma, os resultados revelam um cenário de compreensão heterogênea entre os entrevistados acerca da Regra de Transição do Pedágio. Observa-se que um número expressivo de participantes (61,79%) manifesta desconhecimento ou incerteza quanto à exigência de acréscimo de 50% no tempo de contribuição. Esse contexto evidencia fragilidades no acesso ou na assimilação das informações previdenciárias, o que pode comprometer o planejamento da aposentadoria e das trajetórias profissionais.

Os achados, portanto, reforçam a importância de iniciativas institucionais voltadas à disseminação de informações claras e acessíveis, capazes de apoiar os docentes na compreensão das regras e na tomada de decisões mais fundamentadas.

De modo geral, os gráficos (10 a 24) evidenciam padrões heterogêneos de compreensão dos docentes acerca das mudanças introduzidas pela Emenda Constitucional nº 104/2020 e pela Lei Complementar nº 156/2020. Pelos dados observa-se maior concentração de respostas nas categorias “concordo” e “discordo” quando as afirmativas se referem a conceitos amplamente divulgados, como a existência das mudanças previdenciárias e a elevação dos requisitos para aposentadoria.

Por outro lado, à medida que as afirmativas avançam para aspectos normativos mais específicos (como critérios das regras de transição, exigências do pedágio, impactos sobre paridade e integralidade ou distinções entre regras permanentes e transitórias) verifica-se um aumento expressivo das respostas concentradas na alternativa “nem concordo, nem discordo”. Essa escolha, longe de indicar neutralidade, sugere a presença de indefinição conceitual, insegurança interpretativa ou dificuldade de apropriação técnica da norma, especialmente quando os dispositivos legais exigem maior familiaridade com o regime previdenciário.

Isso mostra a necessidade de ampliar e qualificar as estratégias de comunicação institucional relativas às regras de aposentadoria vigentes, especialmente no que se refere aos aspectos normativos mais complexos do novo regramento previdenciário. Nesse sentido, faz-se imprescindível intensificar a divulgação das informações, de forma clara e acessível, fortalecer os canais institucionais de orientação e promover ações contínuas de esclarecimento e capacitação, de modo a reduzir dúvidas, mitigar inseguranças interpretativas e assegurar maior uniformidade na compreensão das normas aplicáveis aos diferentes perfis de servidores, em particular no âmbito do magistério.

4.4 Motivação e desempenho funcional

A análise da motivação e do desempenho funcional dos professores efetivos constitui etapa central desta pesquisa, na medida em que esses constructos se relacionam diretamente com os efeitos subjetivos e organizacionais decorrentes das mudanças introduzidas pelas novas regras de aposentadoria.

A motivação docente está ancorada em fatores estruturantes da carreira (como estabilidade, reconhecimento, condições de trabalho e previsibilidade da trajetória profissional) e exerce influência significativa sobre o engajamento, a dedicação pedagógica e a qualidade das práticas educativas (Schuster; Dias, 2012; Davoglio *et al.,* 2017). Do mesmo modo, o desempenho funcional, entendido como a capacidade de o professor cumprir suas atribuições de forma eficaz e alinhada aos objetivos institucionais, manifesta-se de maneira sensível às percepções de justiça, às expectativas de futuro e ao equilíbrio emocional no exercício da docência (Coelho Júnior *et al.*, 2009; Schaufeli; Taris, 2014).

Considerando que a reforma previdenciária de 2020 alterou elementos centrais da estrutura de carreira no serviço público mineiro, é plausível supor que tais mudanças possam ter repercutido nas dinâmicas motivacionais dos docentes e, consequentemente, em seu desempenho profissional.

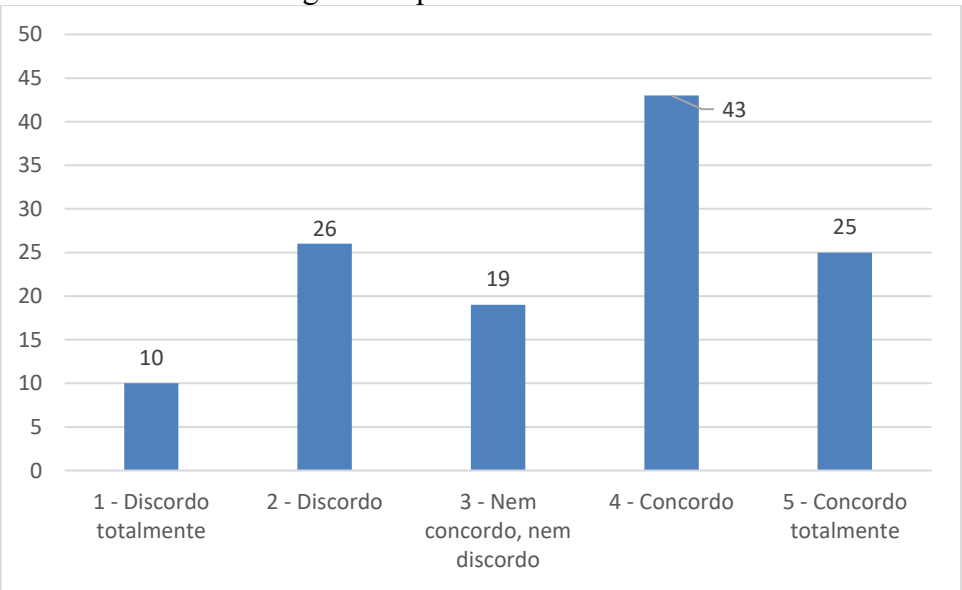
Assim, a presente seção tem por finalidade analisar como os respondentes percebem sua motivação para o trabalho e seu desempenho funcional após a implementação das novas regras de aposentadoria. Para isso, foram examinadas as respostas obtidas por meio do questionário aplicado, buscando identificar padrões, tendências e possíveis relações entre o conhecimento

das novas normativas previdenciárias, o engajamento no exercício da função e a percepção do próprio desempenho.

Essa análise permitiu compreender, de forma mais ampla, os impactos da reforma sobre o cotidiano escolar e sobre a permanência dos professores na carreira pública. Com base nesse propósito, a seguir são detalhados os resultados obtidos nas questões de 26 a 40 (gráficos de 25 a 39) e questão 41, utilizando-se da análise de conteúdo, segundo Bardin, 2015.

O Gráfico 25 exibe as respostas dos professores à afirmativa 26: "*Sinto-me incentivado(a) a buscar alternativas fora da docência devido às novas exigências para aposentadoria*".

Gráfico 25 - Novas regras de aposentadoria x Permanência na docência.



Fonte: elaboração própria.

Observou-se que a categoria "Discordo totalmente" contabilizou 10 respostas (8,13%) ao passo que a alternativa "Discordo" reuniu 26 registros (21,14%). Dessa forma, pouco menos de um terço dos respondentes não expressa vontade de abandonar a carreira docente, mesmo diante das novas exigências previdenciárias.

Por outro lado, identificou-se um número expressivo de participantes que manifestaram concordância com a afirmação. Entre eles, 43 docentes (34,96%) declararam concordar, enquanto 25 (20,33%) afirmaram concordar totalmente. Em conjunto, esses dois segmentos totalizaram 68 respostas. Percebe-se, assim, que mais da metade dos respondentes sente-se

incentivada a considerar caminhos profissionais fora da docência diante das novas regras de aposentadoria.

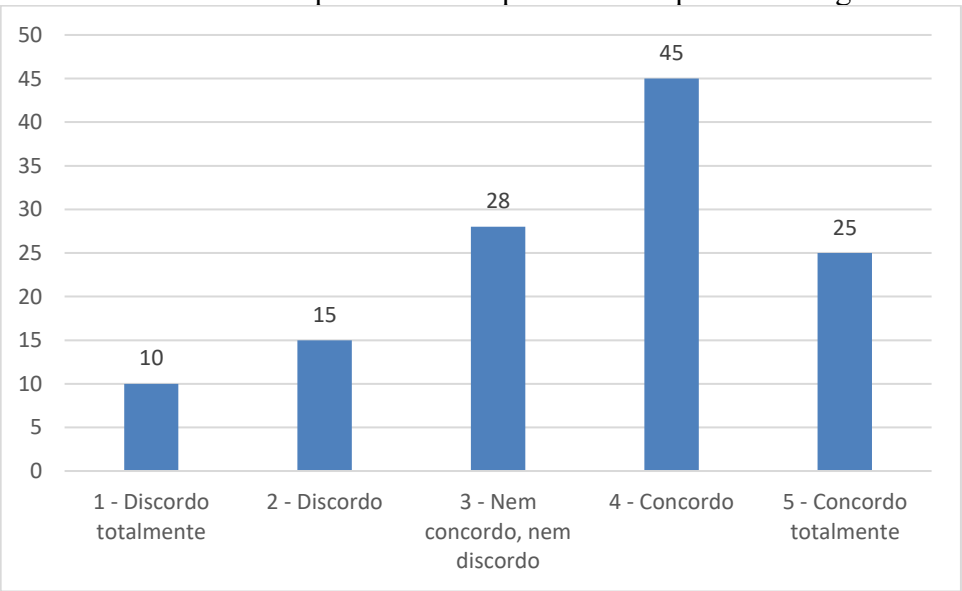
Já a alternativa “Nem concordo, nem discordo” registrou 19 respostas (15,45%). Esse resultado sugere a presença de docentes que não possuem conhecimento consolidado sobre a nova legislação previdenciária e os seus impactos sobre a carreira.

Do ponto de vista percentual, apurou-se que as respostas de concordância (55,29%) superaram de forma expressiva as respostas de discordância (29,27%), resultando em uma diferença de 26,02 pontos percentuais. Esse resultado indica um predomínio consistente da percepção de que as mudanças nas regras de aposentadoria funcionam como um estímulo à busca por alternativas fora da docência.

Logo, as mudanças nas regras de aposentadoria impactam de forma significativa o planejamento profissional dos entrevistados, tornando o tema um elemento central nas discussões sobre permanência na carreira e perspectivas futuras no exercício da docência.

O Gráfico 26 retrata as respostas dos professores à afirmativa 27: “*Mesmo com as mudanças nas regras previdenciárias, continuo me dedicando com entusiasmo às minhas atividades laborais*”.

Gráfico 26 - Comprometimento profissional após novas regras.



Fonte: elaboração própria.

Constatou-se, entre os 123 participantes, a predominância pelas categorias de concordância. A opção “Concordo” foi assinalada por 45 participantes (36,59%). A opção “Concordo totalmente”, por sua vez, foi escolhida por 25 docentes (20,33%). Em conjunto, essas categorias contabilizaram 70 respostas (56,92%). Logo, mais da metade dos docentes afirma manter a dedicação e o entusiasmo em suas atividades profissionais, mesmo após as alterações nas regras de aposentadoria.

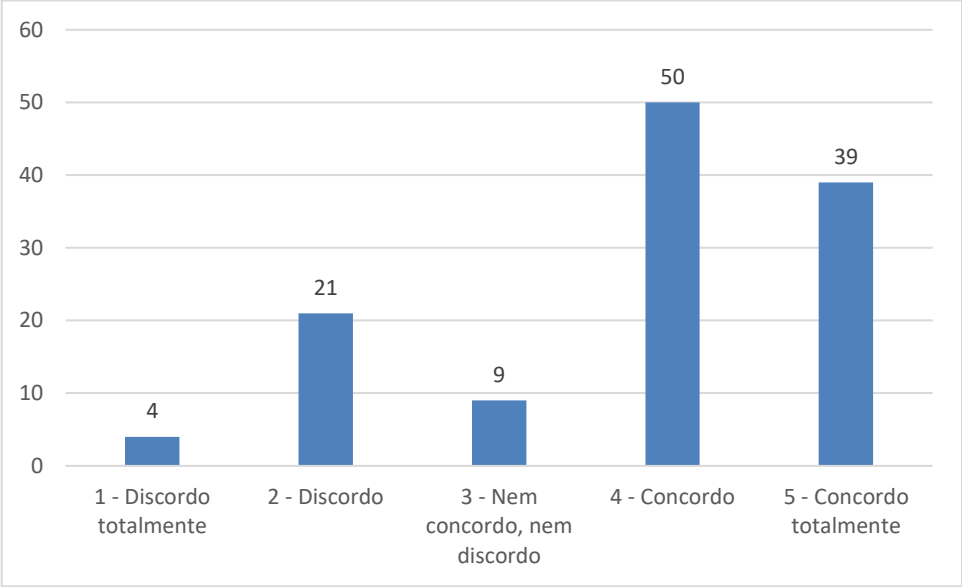
No espectro da discordância, a categoria “Discordo totalmente” reuniu 10 respostas (8,13%), enquanto a categoria “Discordo” registrou 15 (12,20%). Somadas, elas perfizeram 25 respostas (20,33%), ou seja, cerca de um quinto dos participantes declara que a dedicação e o entusiasmo para o trabalho não são mais os mesmos após a reforma previdenciária.

Já a alternativa “Nem concordo, nem discordo” totalizou 28 respostas (22,76%). Esse resultado evidencia a existência de um grupo de docentes que não expressa uma posição definida sobre a manutenção do entusiasmo profissional, possivelmente em razão de um processo ainda em curso de adaptação às mudanças ou de incertezas quanto aos efeitos das novas exigências sobre sua trajetória funcional no médio e longo prazo.

Logo, embora as mudanças nas regras de aposentadoria tenham provocado impactos perceptíveis entre os participantes da pesquisa, predomina a percepção de manutenção da dedicação e do entusiasmo profissional entre os participantes. A expressiva diferença entre as respostas de concordância e discordância reforça a ideia de resiliência e compromisso com a atividade docente, mesmo em um cenário de transformações institucionais.

O Gráfico 27 contém as respostas dos professores à afirmativa 28: *“Sinto-me desmotivado(a) ao pensar que terei que trabalhar mais tempo para me aposentar”.*

Gráfico 27 - Desmotivação diante do aumento do requisito tempo.



Fonte: elaboração própria.

Do total de respondentes, 50 docentes (40,65%) assinalaram a alternativa “Concordo” e 39 (31,71%) optaram por “Concordo totalmente”, totalizando 89 respostas (72,36%). Os achados demonstram que a maioria dos docentes percebe a ampliação do tempo de trabalho para a aposentadoria como um fator desmotivador.

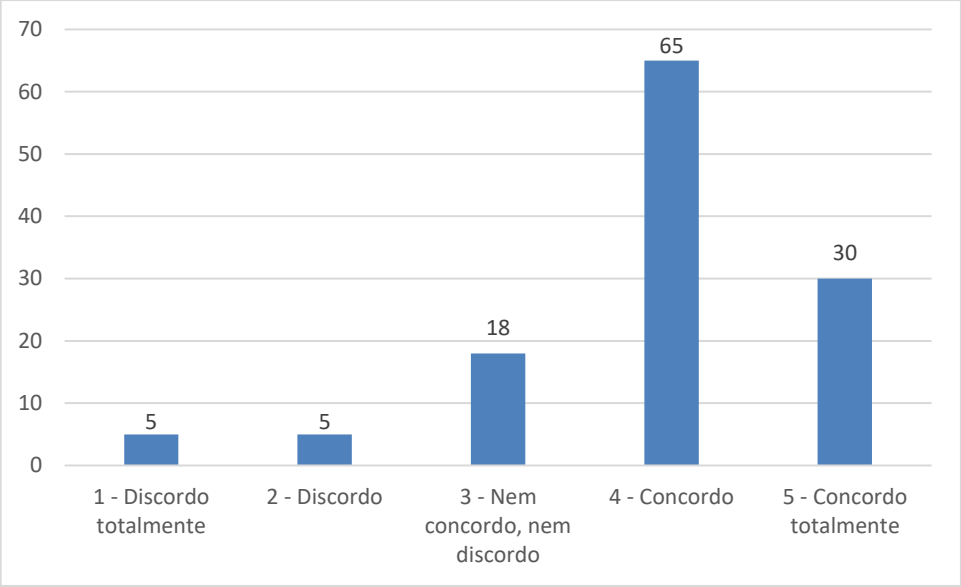
Em sentido oposto, 25 docentes (20,32%) expressaram discordância, sendo que 21 marcaram a opção “Discordo” (17,07%) e 4 escolheram a alternativa “Discordo totalmente” (3,25%). Ainda que minoritário, esse resultado sugere percepções distintas quanto aos efeitos do prolongamento da vida laboral sobre a motivação docente.

A alternativa “Nem concordo, nem discordo”, por sua vez, registrou 9 respostas (7,32%). Esse resultado indica a presença de um grupo de docentes que não expressou concordância nem discordância em relação à afirmação, sugerindo uma postura de cautela, possivelmente relacionada a avaliações individuais ainda em construção sobre os impactos da nova exigência (ampliação da jornada laboral) na trajetória profissional.

A diferença de 52,04 pontos percentuais entre as respostas de concordância (72,36%) e de discordância (20,32%) sugere que o aumento do tempo de permanência no trabalho é percebido pela maioria dos docentes como um elemento gerador de desgaste emocional e desmotivação, com potenciais repercussões sobre o bem-estar e o engajamento profissional.

O Gráfico 28 apresenta as respostas dos professores à afirmativa 29: *"Entendo como as regras atuais afetam minha situação funcional (laboral) e meu planejamento de carreira"*.

Gráfico 28 - Impacto das regras de aposentadoria na carreira docente.



Fonte: elaboração própria.

Os dados indicam predominância das alternativas de concordância, uma vez que 65 docentes assinalaram a opção "Concordo" (52,85%) e 30 optaram por "Concordo totalmente" (24,39%), totalizando 95 respostas (77,24%). Esse resultado evidencia que a maioria dos participantes demonstra compreensão acerca dos impactos das normas vigentes sobre sua condição funcional e sobre o planejamento da trajetória profissional.

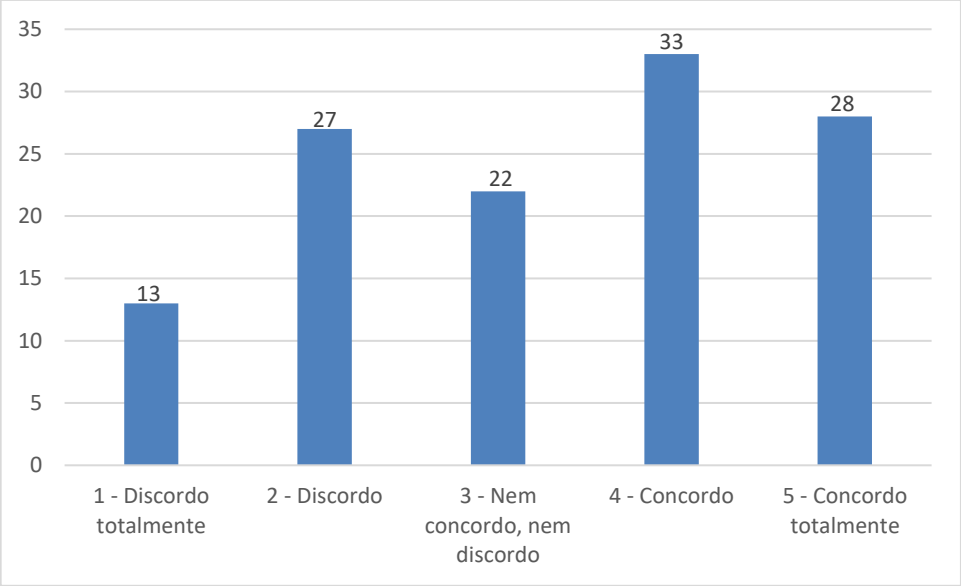
Em contraste, as alternativas de discordância apresentaram baixa representatividade, pois as opções "Discordo" e "Discordo totalmente" foram assinaladas por 5 docentes cada (4,07%), ou 8,14% da amostra. Ainda que reduzido, esse percentual sinaliza a presença de docentes que não compreendem plenamente os efeitos das regras sobre sua carreira.

A opção "Nem concordo, nem discordo" contabilizou 18 respostas (14,63%), indicando a existência de um grupo que não expressou nem concordância nem discordância em relação à afirmação. Tal resultado sugere incertezas quanto ao entendimento das normas e de seus desdobramentos, possivelmente associadas à complexidade do arcabouço normativo ou a limitações no acesso às informações.

Sendo assim, a maioria dos docentes entrevistados possui entendimento consistente sobre os efeitos das regras previdenciárias na trajetória profissional e no planejamento de carreira.

O Gráfico 29 apresenta a percepção dos respondentes em relação à afirmativa 30: *"A incerteza causada pelas mudanças na aposentadoria interfere negativamente no meu desempenho profissional"*.

Gráfico 29 - Incerteza previdenciária e desempenho profissional.



Fonte: elaboração própria.

A opção "Concordo" foi assinalada por 33 docentes (26,83%), enquanto a alternativa "Concordo totalmente" foi escolhida por 28 participantes (22,76%). Logo, aproximadamente metade do universo pesquisado (49,59%) reconhece que a incerteza decorrente das novas regras de aposentadoria interfere negativamente em seu desempenho profissional.

Já a alternativa "Discordo" contabilizou 27 respostas (21,95%), ao passo que "Discordo totalmente" reuniu 13 (10,57%). Em conjunto, essas categorias somaram 40 respostas (32,52%), indicando que cerca de um terço dos participantes não percebe prejuízos em seu desempenho profissional decorrentes das incertezas associadas às mudanças previdenciárias.

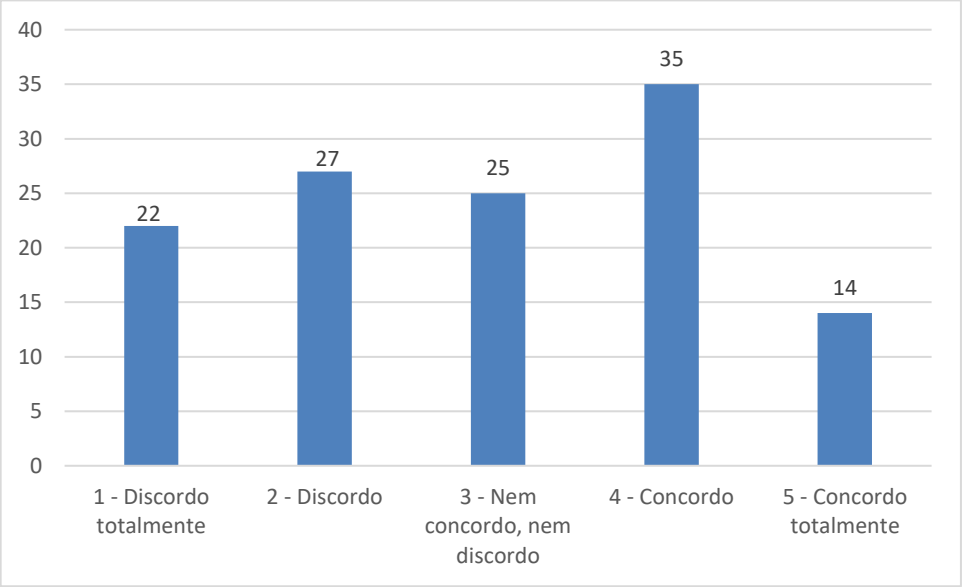
A alternativa "Nem concordo, nem discordo" concentrou 22 respostas (17,89%). Esse resultado evidencia a existência de um grupo de docentes que ainda não percebe, de maneira definitiva, os efeitos das mudanças previdenciárias sobre seu desempenho profissional ou

considera que tais impactos não são suficientemente evidentes para fundamentar uma concordância ou discordância.

Do ponto de vista percentual, as respostas de concordância (49,59%) superaram as de discordância (32,52%), com uma diferença de 17,07 pontos percentuais. Esses achados indicam que, embora não haja consenso entre os docentes, a incerteza decorrente das mudanças nas regras de aposentadoria assume relevância para uma parcela expressiva dos participantes, ao interferir negativamente em seu desempenho profissional. Nesse sentido, o predomínio das respostas concordantes reforça a necessidade de considerar esse contexto de instabilidade previdenciária nas discussões sobre condições de trabalho, saúde ocupacional e permanência na carreira docente.

O Gráfico 30 apresenta as respostas dos entrevistados à afirmativa 31: *"Sinto prazer e realização ao exercer a docência, independentemente das mudanças ocorridas nas regras de aposentadoria"*.

Gráfico 30 - Realização profissional diante das mudanças previdenciárias.



Fonte: elaboração própria.

Nesta questão, a alternativa "Concordo" contabilizou 35 respostas (28,46%), enquanto a opção "Concordo totalmente" registrou 14 (11,38%). Em resumo, para 49 docentes (39,84%), o vínculo com a atividade profissional permanece preservado apesar das transformações previdenciárias. As respostas de discordância também foram escolhidas por 49 docentes

(39,84%), sendo que 27 optaram por “Discordo” (21,95%) e 22 marcaram “Discordo totalmente” (17,89%).

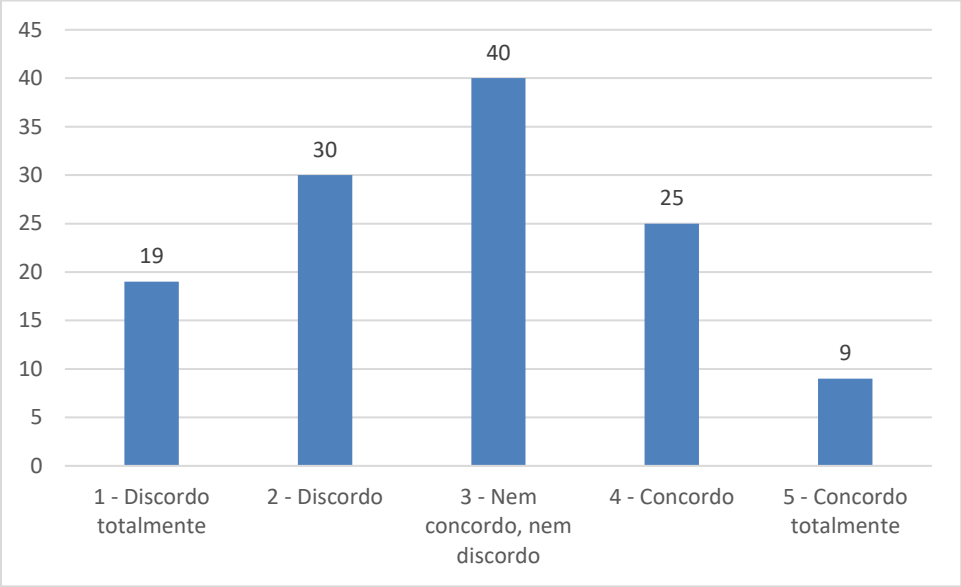
Infere-se, pelos resultados, que esses profissionais não vivenciam sentimentos de prazer e realização no exercício da docência diante do novo regramento, o que pode afetar negativamente tanto a motivação quanto o desempenho profissional.

Por fim, a alternativa “Nem concordo, nem discordo” computou 25 respostas (20,33%). Esse resultado aponta para a existência de um grupo que não expressa posicionamento definido sobre a afirmação, o que pode sugerir dúvida ou oscilação emocional frente às mudanças que afetam a trajetória profissional.

Os resultados revelam polarização entre os docentes quanto à percepção de prazer e realização no exercício da docência após as mudanças nas regras de aposentadoria, evidenciada pelo equilíbrio entre respostas de concordância e discordância. Enquanto parte dos profissionais mantém vínculo positivo com a atividade docente, outra parcela manifesta insatisfação, com possíveis repercussões na motivação e no desempenho profissional. As respostas neutras, por sua vez, indicam a presença de docentes com posicionamento ainda não consolidado diante dos impactos das mudanças previdenciárias.

O Gráfico 31 retrata as percepções manifestadas pelos professores em relação à afirmativa 32: *“Tenho percebido queda no meu rendimento profissional desde que compreendi os impactos das novas regras”.*

Gráfico 31 - Queda percebida no rendimento laboral após novas regras.



Fonte: elaboração própria.

A alternativa "Concordo" foi assinalada por 25 docentes (20,33%), enquanto 9 participantes (7,32%) optaram por "Concordo totalmente". Em conjunto, essas categorias totalizaram 34 respostas (27,65%), indicando que pouco mais de um quarto dos docentes declara perceber comprometimento em seu rendimento profissional após a compreensão dos impactos das novas regras de aposentadoria na trajetória profissional.

Em contraposição, as respostas de discordância totalizaram 49 docentes (39,84%), dos quais 30 participantes (24,39%) assinalaram a alternativa "Discordo" e 19 (15,45%) optaram por "Discordo totalmente". Esse contingente, numericamente superior ao de concordância, evidencia que esses docentes não percebem redução do desempenho profissional após a compreensão dos impactos das alterações previdenciárias no cotidiano laboral.

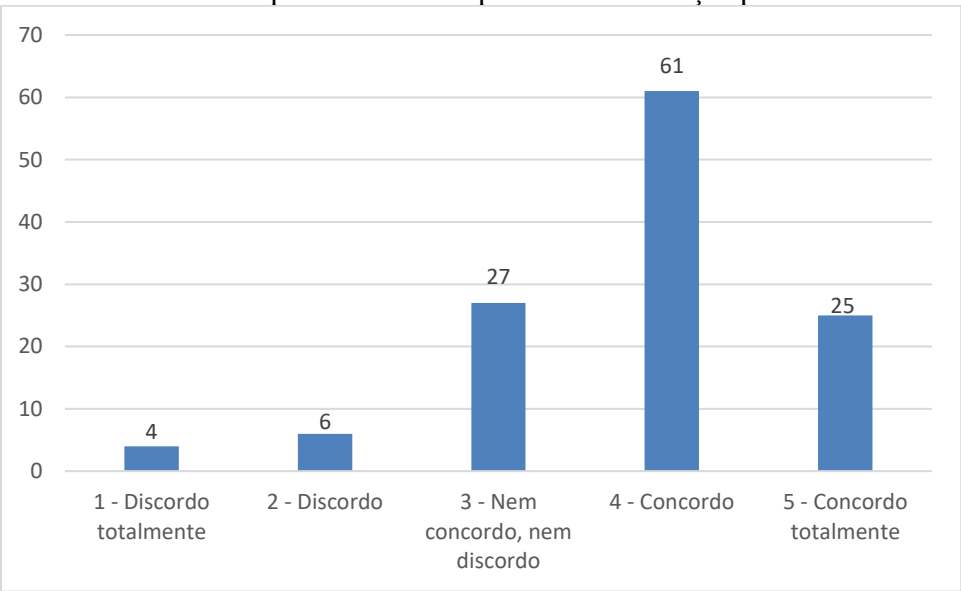
Já a alternativa "Nem concordo, nem discordo" foi assinalada por 40 docentes, correspondendo a 32,52% da amostra. Trata-se de um grupo significativo que não manifesta posicionamento definido em relação à afirmação, o que pode estar associado à dificuldade de estabelecer uma relação direta entre as mudanças regulatórias e o desempenho no trabalho.

Do ponto de vista percentual, verificou-se que as respostas de discordância (39,84%) superam as de concordância (27,65%) em 12,19 pontos percentuais. Além disso, destaca-se a expressiva participação do grupo intermediário cuja proporção se aproxima dos demais blocos,

evidenciando a heterogeneidade das percepções quanto aos efeitos do novo regramento sobre o rendimento profissional.

O Gráfico 32 revela a opinião dos professores em relação à afirmativa 33: *"Continuo buscando excelência no meu trabalho docente, apesar das mudanças no sistema previdenciário"*.

Gráfico 32 - Busca por excelência apesar das mudanças previdenciárias.



Fonte: elaboração própria.

Observou-se que a opção "Discordo totalmente" foi assinalada por 4 docentes (3,25%), enquanto a alternativa "Discordo" reuniu 6 respondentes (4,88%). Logo, as categorias em questão computaram 10 respostas (8,13%), ou seja, apenas uma parcela minoritária dos participantes não se identificou com a afirmação apresentada.

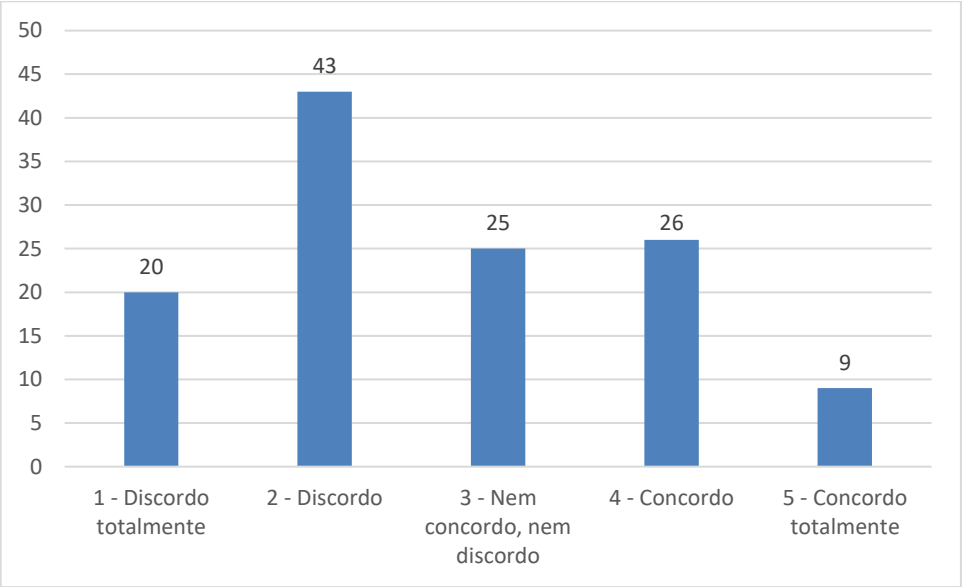
Já as categorias de concordância concentraram a maior parte das respostas. A alternativa "Concordo" foi escolhida por 61 docentes (49,59%), ao passo que 25 assinalaram "Concordo totalmente" (20,33%). Em conjunto, essas categorias reuniram 86 respostas (69,92%), evidenciando que mais de dois terços dos docentes mantêm o compromisso com a busca pela excelência em seu trabalho, mesmo diante das mudanças no sistema previdenciário.

A opção "Nem concordo, nem discordo", por sua vez, computou 27 respostas (21,95%). Esse resultado indica a existência de docentes que demonstrou cautela ou dificuldade em avaliar em que medida as alterações no sistema previdenciário influenciam sua postura profissional.

Constata-se, assim, que a maioria dos docentes declara manter a busca pela excelência no trabalho, mesmo diante das mudanças ocorridas no sistema previdenciário, indicando que tais alterações não comprometem o engajamento profissional predominante entre os participantes da pesquisa.

O Gráfico 33 apresenta a distribuição das respostas dos professores em relação à afirmativa 34: *"A ausência de perspectivas de aposentadoria em curto prazo me deixa menos engajado(a) com os projetos pedagógicos"*.

Gráfico 33 - Engajamento docente diante do adiamento da aposentadoria.



Fonte: elaboração própria.

As alternativas de concordância foram assinaladas por 35 docentes (28,46%). Desse total, 26 participantes optaram pela alternativa "Concordo" (21,14%), enquanto 9 assinalaram "Concordo totalmente" (7,32%). Dessa forma, pouco mais de um quarto dos respondentes relatam diminuição do engajamento em virtude da ausência de perspectivas de aposentadoria no curto prazo.

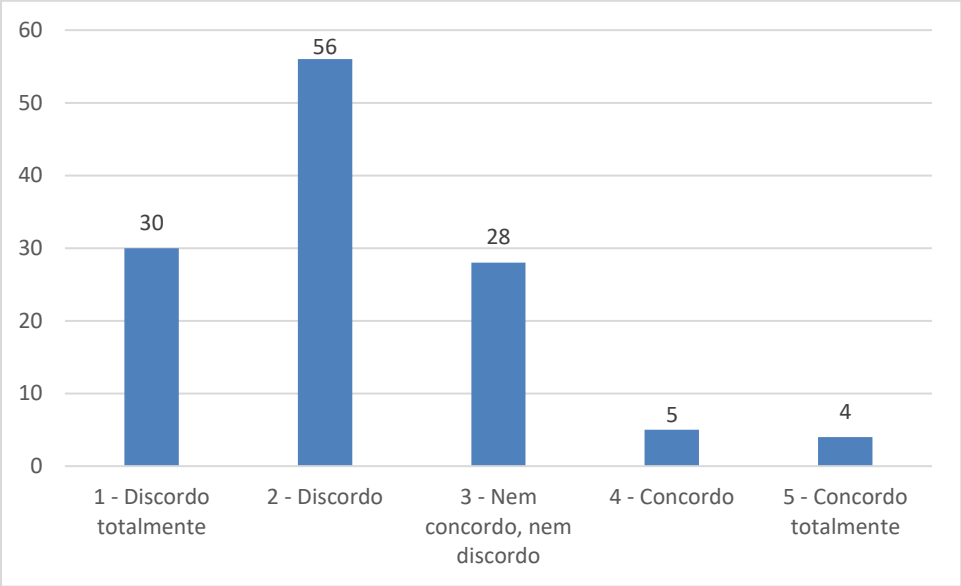
Em contraposição, as opções de discordância foram escolhidas por 63 docentes (51,22%). Nesse grupo, 43 participantes indicaram a alternativa "Discordo" (34,96%) e 20 assinalaram "Discordo totalmente" (16,26%). Esse resultado evidencia que, para mais da metade dos docentes, a impossibilidade de cumprir, no curto prazo, os novos requisitos para a aposentadoria não se traduz em menor engajamento com os projetos pedagógicos.

Por sua vez, a escolha da opção “Nem concordo, nem discordo” por 25 docentes (20,33%) pode indicar que eles ainda estão assimilando as possíveis implicações das mudanças previdenciárias e por isso não conseguem afirmar se houve impacto sobre a dedicação relacionada aos projetos pedagógicos.

Em linhas gerais, os resultados evidenciam que, embora a impossibilidade de aposentadoria em curto prazo não seja percebida pela maioria dos docentes como fator determinante para a redução do comprometimento com os projetos pedagógicos, uma parcela relevante da amostra manifesta impacto negativo ou indefinição em relação a essa condição.

O Gráfico 34 apresenta as respostas dos docentes para a afirmativa 35: *“As regras de transição são claras e me ajudam a manter o foco na minha atuação profissional”.*

Gráfico 34 - Clareza das Regras de Transição e foco profissional.



Fonte: elaboração própria.

Observou-se, no espectro da discordância, que a alternativa “Discordo totalmente” foi assinalada por 30 docentes (24,39%), enquanto 56 respondentes optaram por “Discordo” (45,53%). Em conjunto, essas categorias foram escolhidas por 86 docentes (69,92%), configurando um contingente para o qual as regras de transição não são claras e não são consideradas elementos potencializadores da manutenção do foco na atuação profissional.

Por sua vez, a alternativa “Concordo” foi escolhida por 5 docentes (4,07%), enquanto “Concordo totalmente” foi assinalada por 4 participantes (3,25%). Somadas, essas respostas

reuniram 9 respostas (7,32%). Logo, apenas para uma parcela residual dos respondentes, as regras de transição são claras e capazes de contribuir positivamente para o foco no trabalho.

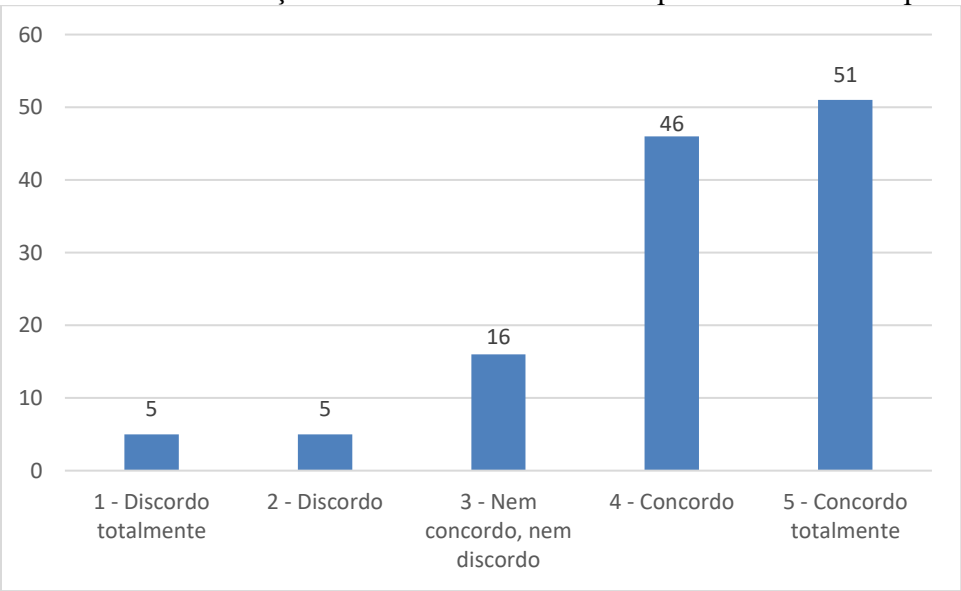
Já a opção "Nem concordo, nem discordo" foi assinalada por 28 docentes (22,76%). Esse resultado pode indicar falta de conhecimento da legislação ou dificuldade em estabelecer uma relação direta entre as regras de transição e o desempenho profissional por parte desses entrevistados.

Do ponto de vista comparativo, observou-se que as respostas de discordância (69,92%) superaram as de concordância (7,32%), resultando em uma diferença de 62,60 pontos percentuais. Essa diferença evidencia o predomínio de percepções negativas quanto à clareza das regras de transição e à sua capacidade de contribuir para a manutenção do foco na atuação profissional.

Sendo assim, as regras de transição, conforme percebidas pelos participantes, não se apresentam como suficientemente claras nem como fatores que favoreçam o foco no exercício profissional.

O Gráfico 35 retrata as manifestações dos docentes relativas à afirmativa 36: *"O aumento da idade e do tempo para aposentadoria me gerou sentimentos de frustração e desvalorização"*.

Gráfico 35 - Frustração diante do aumento dos requisitos idade e tempo.



Fonte: elaboração própria.

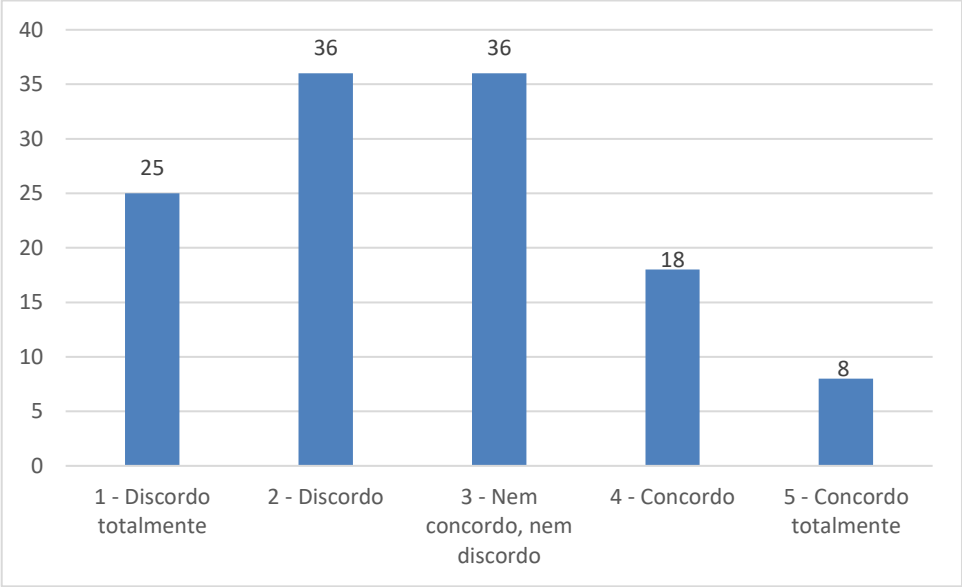
Em termos absolutos, 5 docentes (4,07%) afirmaram discordar totalmente da proposição, ao passo que outros 5 (4,07%) declararam discordar. Assim, apenas 10 respondentes (8,14%) não associaram o aumento da idade e do tempo para aposentadoria a emoções de frustração ou desvalorização. A opção "Nem concordo, nem discordo" registrou 16 respostas (13,01%). Esse resultado indica que existem professores cuja compreensão acerca do tema ainda não está consolidada, o que impossibilita a escolha pelas demais alternativas (concordância ou discordância).

Por sua vez, a alternativa "Concordo" reuniu 46 respostas (37,40%), enquanto "Concordo totalmente" contabilizou 51 (41,46%). Em conjunto, essas categorias foram escolhidas por 97 respondentes (78,86%), evidenciando um amplo reconhecimento dos sentimentos de frustração e desvalorização associados ao prolongamento da vida laboral e ao adiamento da aposentadoria.

Constata-se que a maioria dos respondentes percebe o aumento da idade e do tempo para aposentadoria como fatores geradores de frustração e desvalorização, revelando impactos subjetivos relevantes das mudanças nas regras previdenciárias. A expressiva concentração de respostas nas categorias de concordância sugere que tais sentimentos constituem uma experiência amplamente compartilhada no grupo investigado.

O Gráfico 36 expõe o entendimento dos participantes sobre a afirmativa 37: *"Sinto-me estimulado(a) a manter alto desempenho, mesmo sabendo que terei mais anos de serviço pela frente"*.

Gráfico 36 - Estímulo ao desempenho apesar do tempo ampliado.



Fonte: elaboração própria.

Constatou-se que 25 docentes (20,33%) afirmaram discordar totalmente, enquanto 36 (29,27%) declararam discordar da proposição. Somadas, essas respostas correspondem a 49,60% da amostra. Esse resultado sugere que a ampliação do requisito temporal, decorrente das reformas, tende a ser percebida, por praticamente metade dos participantes, como um fator que dificulta a continuidade do desempenho esperado.

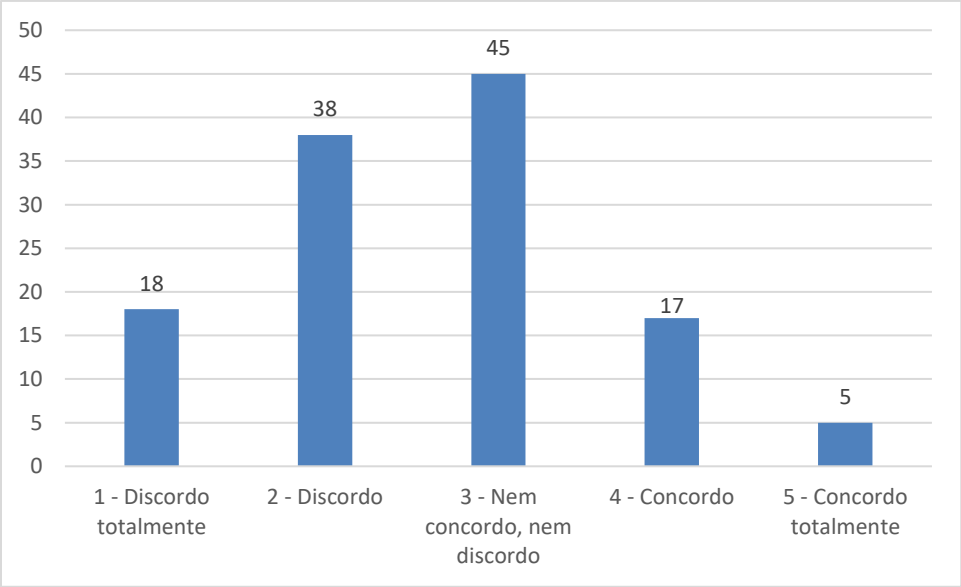
Já no polo favorável da escala, 18 respondentes (14,63%) afirmaram concordar e apenas 8 (6,50%) declararam concordar totalmente. Logo, 21,13% dos participantes se sentem aptos a manter alto desempenho mesmo com a exigência de maior tempo de permanência na função.

Além disso, a alternativa “Nem concordo, nem discordo” registrou 36 respostas. Esse resultado pode indicar a existência de professores que possuem dúvidas em relação às condições físicas, emocionais ou institucionais necessárias para assegurar um desempenho consistente em um horizonte temporal ampliado.

Logo, quando mudanças legislativas (como a ampliação do tempo para aposentadoria) não são acompanhadas de melhoria nas condições de trabalho, suporte institucional ou políticas de valorização, cria-se um cenário no qual os professores avaliam que será mais difícil manter padrões de desempenho por toda a trajetória exigida.

O Gráfico 37 apresenta a distribuição das respostas dos participantes à afirmativa 38: *"As novas regras previdenciárias me estimularam a planejar com mais clareza minha progressão na carreira"*.

Gráfico 37 - Novas regras previdenciárias e progressão na carreira.



Fonte: elaboração própria.

Do total de respondentes, 18 docentes (14,63%) afirmaram que "Discordam totalmente", enquanto 38 (30,89%) assinalaram "Discordo". Em conjunto, essas categorias foram selecionadas por 56 participantes (45,52%), indicando que quase metade dos respondentes não percebe as novas regras previdenciárias como um fator de estímulo ao planejamento mais claro da progressão na carreira.

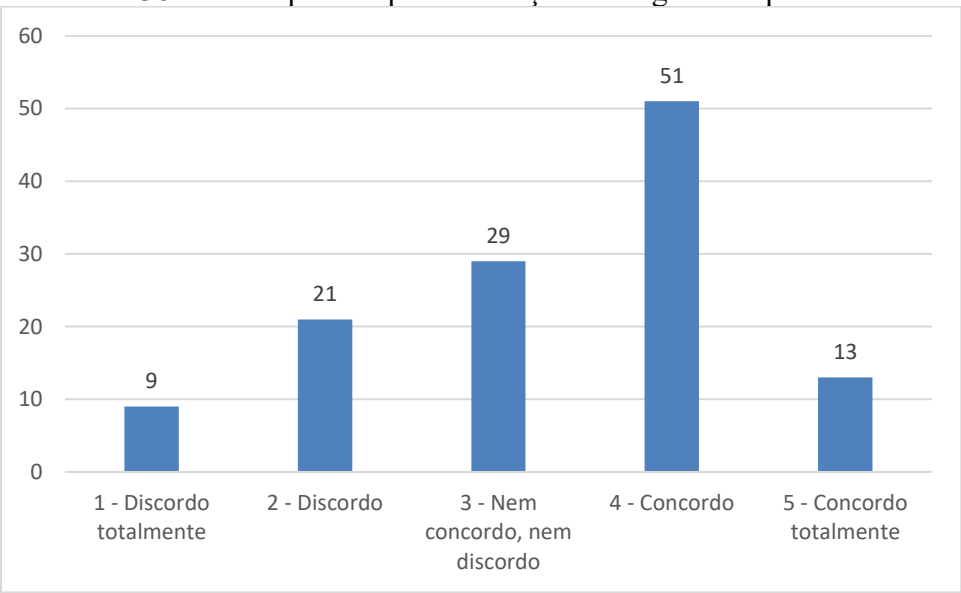
Já a alternativa "Nem concordo, nem discordo" foi escolhida por 45 docentes (36,59%). Esse resultado sugere que as incertezas quanto aos efeitos concretos das novas regras previdenciárias sobre o planejamento da trajetória profissional dificultaram a escolha de alternativas mais assertivas, como concordância ou discordância.

As respostas de concordância, por sua vez, mostraram-se minoritárias. A categoria "Concordo" reuniu 17 respostas (13,82%), enquanto "Concordo totalmente" computou 5 (4,07%). Sendo assim, essas categorias perfizeram 22 respostas (17,89%), evidenciando que, para uma parcela reduzida dos docentes, as novas regras previdenciárias estimulam o planejamento da progressão na carreira.

Os resultados indicam que as novas regras previdenciárias têm impacto limitado como instrumento de estímulo ao planejamento da progressão na carreira docente, uma vez que predominam as respostas de discordância e neutralidade. Esse cenário sugere que as mudanças normativas não foram plenamente assimiladas como elementos orientadores da trajetória profissional, seja em razão de incertezas quanto aos seus efeitos práticos, seja pela ausência de informações suficientemente claras e sistematizadas.

O Gráfico 38 apresenta as respostas dos docentes em relação à afirmativa 39: *"Meu desempenho funcional permanece consistente, mesmo após as mudanças na legislação da aposentadoria".*

Gráfico 38 - Desempenho após mudanças nas regras de aposentadoria.



Fonte: elaboração própria.

Apurou-se que 9 docentes (7,32%) assinalaram "Discordo totalmente", enquanto 21 (17,07%) indicaram "Discordo". Em conjunto, essas categorias foram escolhidas por 30 participantes (24,39%), ou seja, um quarto dos entrevistados afirmam não manter um desempenho funcional consistente diante das mudanças introduzidas pela nova legislação previdenciária.

A alternativa "Nem concordo, nem discordo", por sua vez, concentrou 29 respostas (23,58%), indicando que uma parcela dos docentes não expressou nem concordância nem

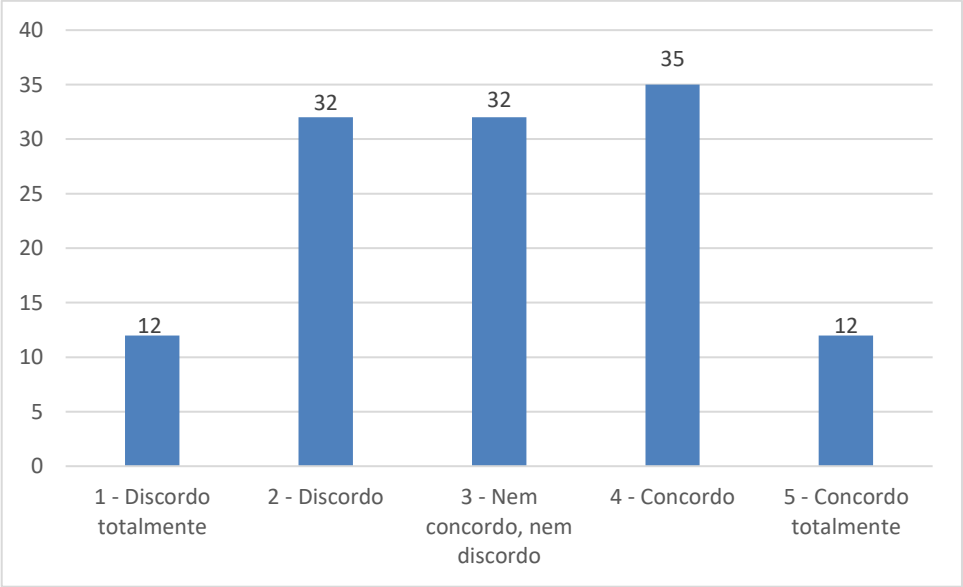
discordância quanto a manutenção do desempenho funcional, possivelmente em função de dificuldades em avaliar os efeitos das mudanças previdenciárias sobre sua atuação profissional.

Já entre aqueles que reconheceram manter o desempenho consistente, 51 (41,46%) declararam concordar e 13 (10,57%) afirmaram concordar totalmente, totalizando 52,03% da amostra. Assim, mais da metade dos respondentes afirmou ser capaz de manter o padrão de desempenho mesmo em um contexto de mudanças normativas que prolongam o tempo de permanência na carreira.

Comparativamente, observou-se que as respostas de concordância (52,03%) superaram as de discordância (24,39%) em 27,64 pontos percentuais, indicando um predomínio consistente de percepções favoráveis à afirmação analisada. A expressiva proporção de respostas neutras, contudo, sugere que uma parcela significativa dos docentes ainda não dispõe de clareza suficiente para avaliar os impactos das mudanças previdenciárias sobre seu desempenho.

O Gráfico 39 apresenta as respostas dos docentes em relação à afirmativa 40: *"As novas exigências para aposentadoria reduziram minha motivação no(pelo) trabalho"*.

Gráfico 39 - Impacto das novas regras de aposentadoria na motivação.



Fonte: elaboração própria.

Observou-se que a alternativa "Nem concordo, nem discordo" registrou 32 respostas (26,02%). Esse resultado indica a presença de um grupo que não manifestou posicionamento

definido quanto ao impacto das novas exigências previdenciárias sobre sua motivação no trabalho, o que pode refletir incertezas ou dificuldades em avaliar seus efeitos no cotidiano profissional.

Por sua vez, 12 docentes (9,76%) optaram por “Discordo totalmente”, enquanto 32 (26,02%) indicaram “Discordo”. Em conjunto, essas categorias somaram 44 respostas (35,78%). Portanto, mais de um terço dos respondentes indica que as mudanças introduzidas pela legislação previdenciária não reduziram sua motivação no trabalho, sugerindo que esses docentes não percebem impacto negativo dessas exigências sobre sua motivação profissional.

Já as respostas de concordância reuniram uma parcela expressiva de participantes. A categoria “Concordo” computou 35 respostas (28,46%), ao passo que “Concordo totalmente” registrou 12 (9,76%). Logo, 47 respondentes (38,22%) reconhecem que o regramento atual impacta negativamente sua motivação no trabalho.

Em síntese, os resultados desta seção evidenciaram que, embora os docentes demonstrem maior conhecimento acerca dos aspectos gerais das mudanças introduzidas pela Emenda Constitucional nº 104/2020 e pela Lei Complementar nº 156/2020, persistem lacunas significativas quanto à compreensão de regras específicas e de maior complexidade técnica, especialmente aquelas relacionadas às regras de transição, à regra permanente, à paridade e à integralidade. Esse cenário revela a necessidade de fortalecimento das estratégias de comunicação e de educação previdenciária voltadas aos servidores, uma vez que o acesso a informações claras e confiáveis pode contribuir para um planejamento mais seguro da carreira e da aposentadoria, além de fornecer subsídios para a compreensão das análises desenvolvidas na seção subsequente.

Os resultados obtidos (gráficos de 25 a 39) indicam que as mudanças nas regras de aposentadoria impactaram de forma mais acentuada a motivação e as percepções subjetivas dos docentes, gerando sentimento de frustração, desvalorização e insegurança em relação à carreira. Apesar desse cenário, o desempenho funcional percebido tende a se manter no curto prazo, evidenciando uma dissociação entre o desgaste motivacional e a continuidade do trabalho.

Após serem analisados de forma articulada, respeitando a especificidade de cada dimensão investigada os gráficos 25 a 28, que abordam a permanência na docência, o comprometimento profissional e os sentimentos associados ao aumento do tempo necessário

para a aposentadoria, mostram um cenário marcado por tensões entre a continuidade do trabalho e o desgaste motivacional.

Os resultados apresentados no gráfico 25 evidenciam que a maioria dos docentes manifesta o desejo de abandonar a docência após as mudanças nas regras de aposentadoria, sinalizando um impacto negativo direto sobre a percepção da carreira. Esse achado é reforçado pelo gráfico 27, no qual se destaca a desmotivação diante da necessidade de trabalhar por mais tempo para alcançar a aposentadoria, e pelo gráfico 28, que aponta uma avaliação predominantemente negativa do impacto das novas regras sobre a carreira docente.

Apesar desse cenário, os dados apresentados no gráfico 26 indicam que parte dos entrevistados ainda percebe a manutenção do comprometimento profissional, o que revela a coexistência de desmotivação em relação ao futuro previdenciário e esforço funcional no presente. Essa ambivalência é compatível com a literatura que compreende a motivação como um processo dinâmico, influenciado pela relação entre expectativas de carreira, percepção de justiça e reconhecimento institucional (Tamayo; Paschoal, 2003; Henríquez *et al.*, 2019). As alterações nas regras de aposentadoria, ao romperem com a previsibilidade da trajetória profissional, fragilizam a motivação de longo prazo, ainda que não provoquem, de forma imediata, a ruptura total com o exercício da docência.

Assim, os dados observados sugerem que o desejo de abandono da carreira docente está fortemente associado à frustração e à desvalorização percebidas diante da postergação da aposentadoria, evidenciando que as mudanças previdenciárias afetam de maneira significativa a motivação e o vínculo simbólico dos professores com a carreira, mesmo quando o comprometimento profissional ainda se mantém no curto prazo.

Nos gráficos 29 a 33, que abordam desempenho funcional, realização profissional e rendimento laboral, predomina a percepção de preservação do esforço e da qualidade do trabalho desenvolvido. Contudo, essa preservação convive com impactos emocionais negativos apontados em outros itens do instrumento de coleta de dados, especialmente: (i) a desmotivação explicitada no Gráfico 27 ("Sinto-me desmotivado(a) ao pensar que terei que trabalhar mais tempo para me aposentar"); (ii) a insegurança e a incerteza quanto ao futuro previdenciário, evidenciadas no Gráfico 29 ("Incerteza previdenciária e desempenho profissional"); (iii) o desconforto emocional sob a forma de frustração e desvalorização, presente no Gráfico 35 ("O aumento da idade e do tempo para aposentadoria me gerou sentimentos de frustração e

desvalorização”); e (iv) a percepção negativa associada à carreira docente após as mudanças, indicada no Gráfico 28 (“Impacto das regras de aposentadoria na carreira docente”).

Os resultados indicam que, mesmo diante desses impactos emocionais negativos, os docentes relatam manter o esforço e a qualidade do trabalho desenvolvido. A preservação do desempenho funcional pode estar relacionada a características próprias da docência, como o prestígio social historicamente atribuído à profissão, o reconhecimento do sucesso obtido em sala de aula, a dedicação ao ensino, a relação estabelecida com os alunos, o investimento em formação continuada e a estabilidade associada ao vínculo no serviço público. Esses elementos são amplamente reconhecidos na literatura educacional como fatores que sustentam o comprometimento e a continuidade do esforço profissional (UNESCO, 2006; Davoglio *et al.*, 2017).

Assim, observa-se que as mudanças previdenciárias não refletem, de forma imediata, em redução do desempenho funcional percebido, ainda que estejam associadas a sentimentos de frustração, desvalorização e insegurança em relação à carreira.

Os resultados apresentados nos gráficos 34 a 38 indicam que as mudanças nas regras de aposentadoria repercutem de forma significativa sobre dimensões relacionadas à valorização da trajetória profissional, à previsibilidade da carreira e à forma como os docentes percebem seu desempenho funcional. De modo geral, observa-se um quadro em que predominam percepções negativas quando os itens dizem respeito ao reconhecimento institucional e às perspectivas futuras da carreira, ao passo que o desempenho funcional percebido tende a se manter relativamente estável.

O gráfico 35 apresenta elevada concordância entre os respondentes, indicando que o prolongamento do tempo de permanência no trabalho é amplamente percebido como um fator gerador de frustração e desvalorização profissional. Esse resultado pode ser analisado com base na literatura que aborda a percepção de justiça nas relações entre o indivíduo e a organização, especialmente no que se refere ao equilíbrio entre as exigências institucionais impostas aos trabalhadores e as contrapartidas oferecidas pelo Estado. Segundo Klein e Mascarenhas (2016), ao perceberem assimetrias entre suas contribuições e os retornos institucionais, os indivíduos tendem a desenvolver percepções de injustiça, o que pode gerar avaliações negativas em relação às regras institucionais vigentes.

Além disso, a forma como as mudanças previdenciárias foram conduzidas também se mostra relevante para a compreensão desse resultado. Estudos que analisam os processos recentes de reforma previdenciária no Brasil apontam que tais alterações ocorreram sob uma racionalidade predominantemente fiscal, com reduzido espaço para negociação social e para a consideração dos impactos sobre os grupos diretamente afetados (Luz, 2020; Tavares *et al.*, 2024). Nesse cenário, a ampliação dos requisitos de idade e tempo para aposentadoria passa a ser interpretada pelos docentes como uma decisão normativa de caráter unilateral, o que reforça avaliações negativas relacionadas às mudanças introduzidas.

Por sua vez, o gráfico 34, que versa sobre a clareza das regras de transição e foco profissional; o gráfico 36, que discute sobre o estímulo ao desempenho apesar do tempo ampliado"; e o gráfico 37, que diz sobre novas regras previdenciárias e progressão na carreira; evidenciam predominância de discordância, resultante da soma das respostas "discordo" e "discordo totalmente". Esse padrão mostra que a maioria dos docentes não percebe clareza suficiente nas regras de transição, nem identifica estímulos ou perspectivas concretas de progressão na carreira após as mudanças previdenciárias.

Tais resultados podem ser interpretados como expressão da fragilização da previsibilidade da trajetória funcional, elemento central na organização da carreira no serviço público e no planejamento profissional de longo prazo (Schuster e Dias, 2012; Westphalen *et al.*, 2015). A ausência de regras percebidas como claras e estáveis compromete a capacidade de projeção do futuro profissional e reforça sentimentos de incerteza em relação à continuidade e ao desenvolvimento da carreira.

Apesar disso, o gráfico 38 indica que parte dos docentes ainda percebe a manutenção do desempenho funcional, sugerindo que o esforço no exercício da docência permanece, mesmo diante de sentimentos de frustração e desvalorização. Essa preservação pode ser explicada por características próprias da carreira docente no serviço público, como o compromisso institucional, o senso de responsabilidade social, a dedicação ao ensino e a estabilidade do vínculo funcional, elementos amplamente reconhecidos como sustentadores do desempenho e do engajamento profissional (UNESCO, 2006; Davoglio *et al.*, 2017).

Assim, os resultados dos gráficos 34 a 38 indicam que as mudanças previdenciárias acarretam desilusão e desconsideração, além de afetarem de forma significativa as expectativas de progressão na carreira, especialmente no que se refere ao reconhecimento e à valorização da

trajetória docente. No entanto, tais impactos não se traduzem, de maneira imediata, em queda generalizada do desempenho funcional percebido, reforçando a ideia de que o comprometimento profissional pode se manter mesmo em contextos de insegurança e desgaste emocional.

Por fim, o Gráfico 39 sintetiza a percepção sobre os efeitos das novas exigências previdenciárias na motivação no trabalho e evidencia heterogeneidade de posicionamentos. A distribuição relativamente equilibrada entre concordância e discordância, somada a um contingente relevante em posição intermediária, reforça a complexidade do fenômeno e sugere que o impacto motivacional não ocorre de maneira uniforme entre os docentes.

Esse resultado reforça a compreensão de que a motivação constitui um processo dinâmico, influenciado por expectativas individuais, trajetórias profissionais e percepções de reconhecimento e justiça organizacional (Franco *et al.*, 2002; Tamayo; Paschoal, 2003; Henríquez *et al*., 2019). Segundo a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, a aposentadoria pode ser compreendida como um elemento de natureza motivacional, por integrar o projeto de vida e simbolizar o reconhecimento da trajetória profissional. Assim, alterações que fragilizam esse marco tendem a reduzir o sentido atribuído ao esforço acumulado ao longo da carreira, ainda que não provoquem, de forma imediata, um colapso generalizado da motivação ou do desempenho.

4.5 Modelagem Quantitativa: uma análise do conhecimento das regras de aposentadoria e dos níveis de motivação/desempenho dos professores

Com o intuito de verificar a influência do conhecimento sobre as novas regras de aposentadoria na motivação para o trabalho e no desempenho funcional dos professores, inicialmente, aplicou-se a técnica de Análise de Correlação.

A referida técnica demonstrou que as variáveis idade, sexo, escolaridade e tempo de serviço não apresentaram associação estatisticamente significativa com a variável dependente motivação/desempenho (p-valor > 0,05), conforme pode ser visualizado no Quadro 17. Esse resultado indica que os níveis de motivação/desempenho observados na amostra não estiveram associados às características sociodemográficas e profissionais analisadas. Em outras palavras,

não foram observados padrões distintos de motivação e desempenho funcional associados à idade, ao gênero, ao nível de formação ou ao tempo de atuação profissional.

Por outro lado, a variável conhecimento previdenciário apresentou correlação positiva (r = 0,2420) e estatisticamente significativa (p = 0,0070) com a variável motivação/desempenho. Embora a intensidade dessa correlação possa ser classificada como fraca, os resultados sugerem que participantes com maior conhecimento previdenciário tenderam a apresentar níveis mais elevados de motivação e desempenho percebidos. Esse achado evidencia que o conhecimento das regras de aposentadoria foi a única variável, entre as analisadas, que apresentou relação estatisticamente significativa com a variável dependente.

Diante desses resultados, a variável conhecimento previdenciário foi selecionada para compor o modelo de Regressão Linear, com o objetivo de avaliar sua influência sobre motivação/desempenho.

Quadro 17 - Correlação: variáveis independentes e variável dependente

Variáveis Independentes	**r (Correlação)**	**p-valor**	**Atende ao critério?**
Idade	-0,0177	0,8463	Não
Sexo	-0,1016	0,2634	Não
Escolaridade	0,0716	0,4314	Não
Tempo de serviço	-0,0081	0,9294	Não
Tempo de serviço (magistério e docência)	-0,0487	0,5929	Não
Conhecimento previdenciário	0,2420	0,0070	Sim

Fonte: elaboração própria.

Com o objetivo de verificar em que medida o conhecimento das regras de aposentadoria contribui para explicar as variações observadas nos níveis de motivação/desempenho, foi estimado um modelo de Regressão Linear Simples tendo o conhecimento previdenciário como variável independente e a variável motivação/desempenho como variável dependente. O modelo estimado foi representado pela equação:

$$motivacao_desempenho_i = 2{,}778338 + 0{,}1183879 * conhecimento_previdenciario_i + \varepsilon_i$$

Onde:

- *motivacao_desempenho*$_i$ representa a variável dependente, correspondente ao escore de motivação/desempenho dos respondentes;
- *conhecimento_previdenciario*$_i$ corresponde ao nível de conhecimento das regras de aposentadoria;
- o intercepto $\beta_0 = 2{,}778338$ indica o valor esperado da variável dependente quando a variável independente assume valor zero;
- o coeficiente estimado $\beta_1 = 0{,}1183879$ revela que, em média, o aumento de uma unidade no conhecimento previdenciário resulta em um acréscimo aproximado de 0,118 na motivação/desempenho;
- O termo de erro (ε_i) capta os efeitos de variáveis não incluídas no modelo.

O modelo obtido foi submetido aos testes descritos no Quadro 7. Vale ressaltar que o Teste de Durbin-Watson e o VIF não foram aplicados, pois o modelo não se baseia em dados de séries temporais e uma variável independente.

Com base nos dados encontrados, constatou-se a existência de associação entre o conhecimento sobre as regras de aposentadoria e os níveis de motivação/desempenho dos participantes. O teste F ($p = 0{,}0070$) demonstrou que o modelo de regressão identificou uma associação entre as variáveis analisadas, enquanto o teste t ($p = 0{,}0070$) evidenciou que o conhecimento previdenciário contribuiu para explicar parte das diferenças observadas nos níveis de motivação/desempenho. Além disso, o coeficiente positivo encontrado na regressão ($\beta = 0{,}1183879$) indicou que a relação observada ocorreu em direção positiva. Em termos práticos, isso significa que participantes com maior conhecimento das regras de aposentadoria tenderam a apresentar níveis mais elevados de motivação e desempenho. Esses resultados reforçam a existência de uma associação entre o conhecimento previdenciário e a variável motivação/desempenho, evidenciando a relevância dessa variável para a compreensão do fenômeno investigado.

No tocante à capacidade explicativa, o modelo apresentou R^2 igual a 0,0586, indicando que o conhecimento sobre as regras de aposentadoria explica 5,86% das variações observadas na variável motivação/desempenho. Esse resultado sugere que o conhecimento previdenciário contribui para a compreensão do fenômeno investigado, mas também evidencia que outros fatores podem influenciar a motivação e o desempenho dos docentes.

Quanto à adequação da modelagem, o teste de Ramsey RESET (p = 0,8133) não identificou problemas na forma como o modelo foi construído. Esse resultado sugere que a relação entre conhecimento previdenciário e motivação/desempenho foi representada adequadamente pela regressão utilizada.

No que se refere às condições do modelo (análise dos resíduos), o teste de White apresentou valor de p igual a 0,0226, indicando a presença de heterocedasticidade. Isso significa que o comportamento dos erros não se manteve uniforme ao longo das observações analisadas. Conforme destacam Astivia e Zumbo (2019), essa condição pode influenciar a precisão das estimativas produzidas pela regressão, devendo ser considerada na interpretação dos resultados.

Já o teste de Shapiro-Wilk (p = 0,0000) indicou que os resíduos do modelo não apresentaram distribuição normal.

Nesse sentido, considerando que o teste de Ramsey RESET não apontou problemas na especificação do modelo e que os testes F e t evidenciaram associação entre as variáveis analisadas, entende-se que as limitações identificadas devem ser consideradas na interpretação dos resultados, mas não comprometem as conclusões centrais da presente pesquisa.

Logo, os resultados obtidos permitem afirmar que o objetivo da pesquisa foi alcançado, tendo em vista a constatação de uma relação estatisticamente significativa entre o conhecimento das regras de aposentadoria e os níveis de motivação e desempenho dos docentes.

Contudo, o baixo poder explicativo do modelo indica que o conhecimento previdenciário representa apenas um dos fatores associados à motivação e ao desempenho. Dessa forma, outros elementos, como expectativas profissionais, reconhecimento, condições de trabalho e contexto organizacional, também contribuem para a compreensão desse fenômeno, conforme discutido por Tamayo e Paschoal (2003), Schuster e Dias (2012), Robbins (2006) e Mendonça *et al.* (2014).

4.6 Crise profissional docente: percepções dos professores da SRE Coronel Fabriciano

As respostas à Pergunta 41 do questionário ("*Caso tenha comentários e gostaria de deixar algum depoimento que retrate seu sentimento/opinião sobre o assunto, de forma geral ou específica, utilize o espaço abaixo"*), que estão descritas no Apêndice C, revelam as percepções construídas ao longo da trajetória profissional e evidenciam como as mudanças na

legislação previdenciária são compreendidas pelos docentes, indicando impactos sobre suas expectativas, condições de trabalho e permanência na carreira.

A elaboração dos Quadros 18 e 19 fundamentou-se nos pressupostos da análise de conteúdo temática proposta por Laurence Bardin (2015). Inicialmente, realizou-se a pré-análise, etapa destinada à preparação e organização do material empírico, na qual foram examinadas as respostas abertas à Pergunta 41, com o objetivo de promover a familiarização com o conteúdo e delimitar o corpus da análise. Este foi constituído pelas respostas cujo conteúdo discursivo se mostrou passível de análise interpretativa (79 no total). Foram desconsideradas as respostas vazias ou compostas apenas por expressões como “não”, “sem comentários”, “nenhuma”, “não tenho”, entre outras semelhantes, por não apresentarem unidades de sentido relevantes para a investigação (44 no total).

Após essa etapa, iniciou-se a fase de exploração do material, momento em que se procedeu à codificação das falas. Cada resposta foi examinada quanto ao seu conteúdo manifesto, sendo atribuídos códigos que sintetizavam o sentido predominante nos relatos dos participantes. Desse processo resultaram os seguintes códigos: descrença institucional, precarização da carreira docente, insegurança previdenciária, sentimento de injustiça, desvalorização profissional, desgaste emocional, resiliência profissional e manutenção do desempenho apesar da desmotivação.

Esses códigos emergiram da interpretação do material empírico e mostram-se alinhados aos objetivos do estudo, na medida em que permitem compreender as percepções dos docentes acerca dos efeitos das novas regras de aposentadoria sobre a motivação, o desempenho e a trajetória profissional. Vide o Quadro 18 a seguir.

Quadro 18 - Análise de Conteúdo (codificação das respostas dos entrevistados)
(Continua)

Código	Frequência	Entrevistado/Resposta
Descrença institucional	8	E13: "Não sabemos nada sobre como aposentar no regime do estado."
		E33: "Desmotivação e desinformação sobre o assunto."
		E36: "As regras não são claras."
		E39: "Burocracia e lentidão no processo de aposentadoria."
		E49: "Gostaria de um momento com a SEE para compreender as mudanças."
		E107: "A reforma foi pouco discutida com os profissionais."
		E116: "SRE deveria estudar esses assuntos com as escolas."
		E120: "SEE deveria esclarecer melhor o cálculo de aposentadoria."
Precarização da carreira docente	6	E9: "Atividade laboral está cada vez mais precarizada."
		E42: "Processo de apagão de profissionais docentes."
		E59: "Muitas frustrações e perda de direitos."
		E68: "Desmotivação causada pelo quadro atual da educação."
		E71: "Ações político-econômicas impactam o trabalho docente."
		E109: "Falta de perspectivas de carreira e aposentadoria."
Insegurança previdenciária	15	E10: "Tenho dois cargos com previsão de aposentadorias diferentes."
		E19: "Não tenho conhecimento dessas mudanças."
		E27: "Acredito ser necessário esclarecimento quanto ao processo e documentação para aposentadoria."
		E30: "Infelizmente há muitas variáveis que acabam por prejudicar a compreensão do assunto."
		E32: "Que sejam repassadas as devidas informações para os servidores."
		E35: "Você me oferecerá informações sobre essas novas regras?"
		E55: "Com as novas expectativas para a minha aposentadoria resolvi ingressar em um curso de mestrado."
		E58: "As regras de transição demandam estudo e dedicação."
		E62: "Tenho dúvidas nas novas legislações."
		E65: "Entendi muito pouco a respeito do assunto."
		E66: "Eu tinha ouvido comentários sobre as novas regras, mas não as conheço em absoluto."
		E76: "Ainda não consegui ler com atenção sobre a aposentadoria de professores."
		E88: "Não sei se respondi corretamente de acordo com a minha percepção porque as perguntas ficaram confusas."
		E103: "Meu tempo não aparece no INSS comprometendo nossa aposentadoria."
		E122: "Ao responder o questionário senti que preciso conhecer melhor as regras de aposentadoria."

Quadro 18 - Análise de Conteúdo (codificação das respostas dos entrevistados)
(Continuação)

Código	Frequência	Entrevistado/Resposta
Sentimento de injustiça	11	E6: "As novas regras são totalmente desumanas."
		E23: "A reforma deveria ter iniciado nos políticos."
		E44: "Mudança trouxe frustração e desânimo."
		E46: "As novas regras são um desrespeito com os educadores."
		E48: "Essas mudanças não trouxeram benefícios ao trabalhador."
		E70: "As mudanças são injustas com os professores."
		E79: "As novas regras prejudicam o servidor."
		E94: "A reforma foi injusta e afasta novos profissionais."
		E105: "Não se muda regra de um jogo durante o jogo."
		E106: "A reforma trouxe prejuízos significativos para a categoria."
		E114: "Descontos após aposentadoria deveriam ser revistos."
Desvalorização profissional	11	E7: "Relata desvalorização monetária, da comunidade e dos estudantes."
		E14: "Meu sentimento é de indignação, o profissional da educação é cada dia mais desvalorizado."
		E54: "Sugiro uma questão sobre o não pagamento do piso salarial profissional nacional."
		E56: "Nunca vi uma profissão tão desvalorizada, desrespeitada e desunida."
		E57: "A desvalorização salarial afeta em grande escala a motivação do professor."
		E72: "Direitos perdidos e pouca procura pela carreira docente."
		E74: "Os servidores da educação precisam ser melhores reconhecidos."
		E75: "A desvalorização do profissional."
		E83: "Não gostei da nova regra de aposentadoria com salário tão baixo."
		E86: "As novas regras são mais uma forma de desvalorizar o professor."
		E91: "Muita falta de valorização do professor em todos os sentidos."
		E122: "Ao responder o questionário senti que preciso conhecer melhor as regras de aposentadoria."

Quadro 18 - Análise de Conteúdo (codificação das respostas dos entrevistados)
(Continuação)

Código	Frequência	Entrevistado/Resposta
Desgaste emocional	19	E4: "Pelo fato da profissão docente ser de grande relevância para a sociedade mas que tem os seus desafios e que infelizmente ao longo dos anos o docente pode desenvolver problemas relacionados a saúde mental e entre outras patologias a mudança na previdência não foi positiva."
		E12: "25 anos em sala de aula, independentemente da idade, é um período bastante desgastante principalmente nos últimos 10 anos, na qual pudemos observar uma mudança radical na valorização da educação no contexto social."
		E15: "A função de professor é insalubre e de alta periculosidade. Trabalhamos com bombas relógios que explodem por causa da vida que levam fora da escola e não há valorização na profissão."
		E17: "Tenho paixão em ensinar pena que meu emocional e minha saúde mental já estão cansados."
		E22: "O trabalho docente é muito desgastante, portanto a aposentadoria deveria ser antes do que está sendo realizada."
		E45: "Frustração."
		E52: "O aumento de 7 anos para aposentadoria foi um total absurdo, pois não se levou em conta o comprometimento da saúde mental do professor."
		E53: "O trabalho na educação é sempre exaustivo e desafiador."
		E77: "Revolta."
		E78: "Mudança na lei trouxe decepções, pois a educação exige muito do servidor trazendo uma exaustão psicológica e física com o passar dos anos."
		E81: "A nova regra de aposentadoria deixou claro a desvalorização do professor, adoecimento mental, cansaço e agitação."
		E82: "Penso que os responsáveis a criar essas mudanças nunca entraram em uma sala de aula."
		E89: "Às vezes sinto me desmotivada pelo cansaço que me encontro."
		E90: "Não vejo a hora de aposentar."
		E98: "A idade para aposentadoria ficou incompatível com o trabalho em sala de aula."
		E108: "Estamos mais expostos a violência, depressão, ansiedade e outras doenças provocados pelo trabalho."
		E111: "A minha dúvida é se terei a mesma disposição que tenho hoje com mais de 50 anos para dar aula."
		E113: "A docência é uma profissão que requer saúde física e mental diária."
		E115: "Infelizmente está cada vez mais difícil trabalhar na educação."

Quadro 18 - Análise de Conteúdo (codificação das respostas dos entrevistados)
(Conclusão)

Código	Frequência	Entrevistado/Resposta
Resiliência profissional	7	E5: "Ainda tenho muito a estudar sobre o assunto."
		E16: "Focada em trabalhar e buscar nova formação."
		E25: "Sigo com entusiasmo e compromisso com a profissão."
		E26: "As novas regras previdenciárias se fazem necessárias."
		E34: "Professor satisfeito com a profissão após muitos anos."
		E112: "Apesar das dificuldades, seguimos trabalhando."
		E119: "Decidi não sofrer antecipadamente com as mudanças."
Manutenção do desempenho apesar da desmotivação	2	E43: "Continuo fazendo meu trabalho com excelência, apesar da desmotivação."
		E50: "Continuo exercendo a profissão com dedicação mesmo sem motivação."

Fonte: elaboração própria.

Ainda na etapa de exploração do material, procedeu-se à categorização, por meio do agrupamento dos códigos em conjuntos temáticos mais amplos, conforme suas aproximações semânticas. Assim, os códigos resiliência profissional e manutenção do desempenho apesar da desmotivação foram reunidos na categoria *Persistência do Compromisso Profissional apesar das Adversidades*, os códigos sentimento de injustiça, desvalorização profissional e descrença institucional compuseram a categoria *Ruptura das Expectativas de Reconhecimento e Justiça* e os códigos desgaste emocional, precarização da carreira docente e insegurança previdenciária integraram a categoria *Desgaste Emocional e Precarização do Exercício Docente*, originando o Quadro 19.

Quadro 19 - Análise de Conteúdo (construção das categorias)

(Continua)

Categoria	Códigos por categoria	Frequência	Trechos ilustrativos das respostas
Persistência do compromisso profissional apesar das adversidades	Resiliência profissional	8	E16: "Não paro para focar em assuntos que me desmotivam, estou focada em trabalhar."; E25: "Sigo com entusiasmo e compromisso que assumi que tomei posse do meu concurso."; E119: "Decidi não sofrer por antecedência."
	Manutenção do desempenho apesar da desmotivação	5	E43: "Continuo fazendo o meu trabalho com excelência."; E50: "Continuo exercendo minha profissão com dedicação mesmo sem motivação."
Ruptura das expectativas de reconhecimento e justiça	Sentimento de injustiça	10	E23: "A reforma iniciou nas categorias de trabalhadores, deveria ter iniciado nos parlamentares, políticos, juízes, promotores."; E44: "Penso que fomos muito prejudicados com a alteração da data de aposentadoria."; E70: "As mudanças são injustas com os professores."
	Desvalorização profissional	13	E14: "O profissional da educação é cada dia mais desvalorizado e muito mais cobrado."; E56: "Nunca vi uma profissão tão desvalorizada, desrespeitada e desunida.".
	Descrença institucional	8	E13: "A escola não sabe como funciona, o portal não é claro nas informações."; E36: "As regras não são claras, o que desmotiva até buscar o conhecimento sobre elas."; E107: "A reforma da previdência foi pouco discutida com os profissionais."

Quadro 19 - Análise de Conteúdo (construção das categorias)

(Conclusão)

Categoria	Códigos por categoria	Frequência	Trechos ilustrativos das respostas
Desgaste emocional e precarização do exercício docente	Desgaste emocional	23	E17: "Tenho paixão em ensinar pena que meu emocional e minha saúde mental já estão cansados."; E78: "A educação exige muito do servidor trazendo uma exaustão psicológica e física."; E115: "É muito desgaste e pior ainda sabendo que a gente vai trabalhar até ficar idosa."
	Precarização da carreira docente	6	E9: "Está cada vez mais precarizada a atividade laboral para professores."; E42: "Já estamos em um processo de 'apagão' de profissionais docentes."; E109: "Não consigo ver expectativas a longo prazo nem de carreira nem de aposentadoria."
	Insegurança previdenciária	13	E13: "Não sabemos nada sobre como aposentar."; E13: "Entendi muito pouco a respeito do assunto."

Fonte: elaboração própria.

Na etapa de tratamento dos resultados, inferência e interpretação, as categorias construídas foram analisadas a partir do referencial teórico e do contexto investigado.

A categoria *Ruptura das Expectativas de Reconhecimento e Justiça* evidenciou que as mudanças nas regras de aposentadoria foram percebidas como alteração significativa nas condições previamente projetadas para o encerramento da trajetória profissional, afetando a percepção de justiça e reconhecimento institucional. Tal achado dialoga com as análises de Schuster e Dias (2012) e Luz (2020), ao ressaltarem que a estabilidade normativa e a proteção social constituem elementos estruturantes das trajetórias no serviço público. A redefinição das regras, ao alterar critérios anteriormente estabelecidos, reconfigura as bases de previsibilidade da carreira e pode fragilizar o pacto institucional construído entre servidor e Estado.

A categoria *Desgaste Emocional e Precarização do Exercício Docente* revelou que a postergação da aposentadoria foi interpretada como alteração significativa no planejamento de vida e na trajetória funcional, gerando sentimentos de frustração e insegurança quanto ao futuro profissional. Esse resultado dialoga com as discussões de Tamayo e Paschoal (2003) e

Henríquez *et al.* (2020), ao indicarem que mudanças nas condições institucionais e nas perspectivas de carreira podem impactar o bem-estar no trabalho e a forma como os profissionais percebem sua trajetória funcional. A redefinição das regras de aposentadoria, ao alterar expectativas previamente construídas, interfere na previsibilidade da carreira e exige a revisão do planejamento profissional e das metas estabelecidas ao longo da trajetória docente.

Por fim, a categoria *Persistência do Compromisso Profissional apesar das Adversidades* demonstrou que, mesmo diante de sentimentos de desmotivação e insegurança, parte dos docentes mantém o desempenho e o compromisso com a função exercida. Esse achado dialoga com as discussões da UNESCO (2006) e de Davoglio *et al.* (2017), segundo os quais a atuação docente está frequentemente associada ao significado atribuído à prática educativa e à responsabilidade com o processo de ensino e aprendizagem. Nessa perspectiva, mesmo em contextos marcados por desafios institucionais ou por incertezas na carreira, o vínculo com a atividade pedagógica e com o papel social da docência pode sustentar a continuidade do engajamento no exercício da profissão.

4.7 Relatórios de avaliação de desempenho - Análise de Regressão

Com o objetivo de verificar a existência de associação entre a implementação das novas regras previdenciárias e as notas de avaliação de desempenho dos professores, realizou-se inicialmente uma análise de correlação entre a variável independente altera_lei e a variável dependente nota.

Os resultados indicaram que a variável altera_lei apresentou correlação positiva ($r = 0{,}0579$) e estatisticamente significativa ($p < 0{,}05$) com a variável nota. Embora a intensidade dessa correlação possa ser classificada como fraca, os resultados sugerem que os registros de desempenho observados após a implementação da Emenda Constitucional nº 104/2020 e da Lei Complementar nº 156/2020 tenderam a apresentar notas ligeiramente superiores às verificadas no período anterior.

Em razão da significância estatística observada, a variável altera_lei foi selecionada para compor o modelo de regressão linear simples.

Com base nos resultados, foi estimado o seguinte modelo:

$$nota = 80{,}85815 + 3{,}44161 * altera_lei + \varepsilon_i$$

Onde:

- *nota* representa a variável dependente (nota da avaliação de desempenho);
- *altera_lei* é uma variável dummy (0 = antes da reforma; 1 = após a reforma);
- o intercepto β_0 = 80,85815 indica o valor médio da nota no período anterior à reforma;
- o coeficiente β_1 = 3,44161 indica que, em média, após a alteração da lei, houve um aumento de aproximadamente 3,44 pontos na nota de avaliação de desempenho;
- ε_i representa fatores não incluídos no modelo.

Dentre os testes descritos no Quadro 7, o teste de Durbin-Watson não foi aplicado, uma vez que o modelo não se baseia em dados de séries temporais. O teste VIF também não foi realizado, em razão de haver apenas uma variável independente no modelo, o que inviabiliza a análise de multicolinearidade. Quanto ao teste de Ramsey RESET, sua não aplicação se deu por decisão metodológica do estudo.

Com base nos resultados encontrados, constatou-se que há relação significativa entre a variável altera_lei e a variável nota, conforme indicaram o teste F (p = 0,0000) e o teste t (p = 0,000). Esses resultados mostram que o período posterior à alteração legislativa está associado às variações observadas no desempenho.

No tocante à capacidade explicativa, o modelo apresentou R^2 igual a 0,0033, indicando que a variável "altera_lei" explica apenas 0,33% das variações observadas nas notas. Esse resultado evidencia que a alteração legislativa, isoladamente, possui poder explicativo muito reduzido, sugerindo que outros fatores também influenciam o desempenho.

No que se refere às condições do modelo (análise dos resíduos), o teste de White (p = 0,0001) indicou que há variação nos erros, ou seja, o modelo apresenta comportamentos diferentes em diferentes situações. Já o teste de Shapiro-Wilk (p = 0,0000) mostrou que os erros não seguem completamente o padrão esperado. Embora esses resultados indiquem limitações

relacionadas aos pressupostos do modelo, eles não impedem a realização da análise, devendo apenas ser considerados na interpretação dos resultados.

Desse modo, os resultados indicam que o período posterior à alteração legislativa está associado a um aumento médio nas notas de avaliação de desempenho, ainda que com baixo poder explicativo. Esse achado reforça que o desempenho docente não decorre de um único fator, mas de uma combinação de elementos individuais, organizacionais e institucionais (Rêgo, 2019; Coelho Junior, 2009). Nesse sentido, a alteração normativa pode estar relacionada às variações observadas, mas não as explica de forma isolada, sendo plausível que outros fatores, como condições de trabalho, motivação e contexto escolar, também exerçam influência relevante (Robbins, 2006; Franco *et al.*, 2002).

4.8 Produto tecnológico

Diante dos achados apresentados na presente seção, verificou-se a necessidade de elaboração de dois produtos tecnológicos complementares, materializados nas cartilhas Reforma da Previdência Mineira - EC nº 104/2020 e LC nº 156/2020 (Apêndice D) e Reforma Previdenciária e Carreira Docente - subsídios para o aprimoramento de políticas públicas educacionais no Estado de Minas Gerais (Apêndice E).

A primeira cartilha, direcionada aos professores efetivos da rede estadual, foi concebida em razão das evidências de fragilidade informacional identificadas na pesquisa, uma vez que parcela expressiva dos respondentes declarou não conhecer adequadamente as novas regras previdenciárias, além de considerar insuficiente a divulgação institucional das mudanças normativas. Nesse sentido, o material tem por objetivo apresentar, de forma clara, objetiva e acessível, os principais requisitos vigentes para aposentadoria docente.

Já a segunda cartilha, voltada aos órgãos responsáveis pela gestão da educação pública estadual em Minas Gerais, foi concebida a partir da constatação de que parcela significativa dos entrevistados relatou sentimentos de frustração, desvalorização profissional, insegurança quanto ao futuro funcional e desgaste motivacional decorrentes do prolongamento da permanência na carreira. Nesse contexto, o produto foi estruturado com foco propositivo, apresentando recomendações institucionais voltadas ao enfrentamento desses efeitos, tais como políticas de valorização da carreira docente, programas de bem-estar e saúde ocupacional, ações

permanentes de orientação previdenciária, fortalecimento da comunicação institucional, criação de canais de atendimento ao servidor e iniciativas de reconhecimento da trajetória profissional.

Desse modo, as cartilhas buscam transformar os resultados empíricos da pesquisa em instrumentos aplicáveis, capazes de contribuir, simultaneamente, para o esclarecimento dos docentes e para o aperfeiçoamento da gestão pública educacional.

Para a elaboração das cartilhas, utilizou-se a ferramenta *NotebookLM* como recurso de apoio ao design e à apresentação gráfica dos materiais, sem prejuízo da autoria integral do conteúdo técnico, que foi desenvolvido a partir dos resultados desta pesquisa. A escolha da plataforma digital ocorreu em razão de seus recursos voltados ao aprimoramento estético e comunicacional, especialmente a possibilidade de incorporar elementos visuais atrativos, como imagens, ilustrações (gráficos ou desenhos, por exemplo), infográficos, diagramas e organização esquemática das informações. Tais funcionalidades contribuem para tornar a leitura mais dinâmica e didática, favorecendo a compreensão e o engajamento do público-alvo.

Temos assim que o presente capítulo teve como objetivo apresentar e discutir os resultados empíricos da pesquisa a partir do referencial teórico adotado, buscando compreender a relação entre o conhecimento das novas regras de aposentadoria e os níveis de motivação e desempenho funcional dos professores efetivos da rede estadual de ensino de Minas Gerais. A análise realizada permitiu avançar na compreensão de como mudanças institucionais de natureza previdenciária se relacionam com o comportamento e as percepções dos servidores públicos, especialmente em uma carreira caracterizada por elevados níveis de responsabilidade social, pelo compromisso com o processo educativo e pela busca de realização pessoal e profissional.

A análise documental permitiu examinar as alterações introduzidas na legislação previdenciária aplicável aos professores efetivos da rede estadual de Minas Gerais, especialmente a partir da Emenda Constitucional nº 104/2020 e da Lei Complementar nº 156/2020. Essa etapa possibilitou compreender a evolução das regras de aposentadoria e identificar como as mudanças normativas passaram a interferir nas exigências de idade, tempo de contribuição, cálculo dos proventos e regras de transição, impactando a previsibilidade da trajetória funcional.

Na sequência, a análise descritiva foi elaborada com base nas respostas obtidas por meio da aplicação do questionário aos docentes efetivos da Superintendência Regional de Ensino

Coronel Fabriciano. Essa etapa permitiu organizar e sistematizar os dados coletados, possibilitando a identificação de padrões gerais relacionados ao perfil dos participantes e às percepções apresentadas ao longo do instrumento. Nesse contexto, a caracterização dos participantes revelou uma amostra composta majoritariamente por docentes experientes, com tempo significativo de serviço público e trajetória consolidada na rede estadual de ensino. Esse perfil reforça a relevância do tema investigado, uma vez que parcela expressiva dos respondentes se encontra em fase de maior atenção ao planejamento da aposentadoria, o que contribui para compreender a centralidade das mudanças previdenciárias na reconfiguração das expectativas de carreira.

No que se refere ao conhecimento das novas regras de aposentadoria, os resultados indicaram níveis heterogêneos entre os participantes, bem como percepções críticas quanto à clareza e à divulgação das mudanças. Esse aspecto se mostra particularmente relevante, uma vez que o grau de compreensão das normas influencia diretamente a forma como os docentes interpretam seus impactos, corroborando a literatura que aponta a previsibilidade e a segurança jurídica como elementos relevantes para a motivação no setor público.

A análise da motivação e do desempenho funcional revelou um cenário complexo. Por um lado, os dados evidenciaram percepções de desmotivação associadas ao aumento dos requisitos para aposentadoria, à frustração com a quebra de expectativas e à incerteza quanto ao futuro profissional. Por outro, observou-se a manutenção de níveis elevados de comprometimento com a atividade docente, o que sugere a presença de fatores intrínsecos que sustentam a atuação dos professores mesmo em contextos adversos, como o senso de propósito e o vínculo com a profissão.

No âmbito da análise inferencial, os resultados da regressão indicaram a existência de relação estatisticamente significativa entre o conhecimento das regras de aposentadoria e os níveis de motivação e desempenho, ainda que com reduzida capacidade explicativa. Adicionalmente, a análise de regressão aplicada às notas de avaliação de desempenho (período de 2015 a 2024) evidenciou associação positiva entre o período posterior às mudanças normativas e as notas de desempenho, embora com baixo poder explicativo. Esse resultado sugere que, apesar das variações observadas no período analisado, o desempenho docente não pode ser explicado de forma isolada pelas alterações previdenciárias, devendo ser compreendido a partir da interação de múltiplos fatores, tais como o reconhecimento

profissional, as oportunidades de progressão na carreira, a estabilidade funcional, as condições de trabalho, a formação continuada, o apoio institucional, a percepção de justiça organizacional e o próprio compromisso dos docentes com a atividade educacional, elementos amplamente discutidos na literatura sobre motivação e desempenho no setor público.

Logo, os resultados indicam que as mudanças nas regras de aposentadoria se relacionam com a motivação dos docentes, especialmente ao afetarem suas expectativas de carreira e sua percepção de justiça organizacional. Por sua vez, os efeitos sobre o desempenho funcional não se mostram evidentes de forma isolada, devendo ser interpretados com cautela e em conjunto com outros elementos de natureza individual e organizacional.

Por fim, destaca-se que os achados aqui apresentados contribuem para o avanço do debate sobre motivação e desempenho no setor público educacional, ao mesmo tempo em que oferecem subsídios para a formulação de políticas de gestão de pessoas mais sensíveis às dimensões subjetivas da carreira docente, especialmente em contextos de mudanças institucionais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa foi desenvolvida a partir da compreensão de que as regras de aposentadoria constituem um dos elementos estruturantes da carreira dos servidores públicos. No caso da docência, em razão das especificidades da profissão e do desgaste acumulado ao longo da vida laboral, alterações nas condições de acesso à aposentadoria tendem a assumir relevância ainda maior para o planejamento profissional e para as expectativas construídas pelos trabalhadores ao longo de sua trajetória.

A questão que orientou este estudo consistiu em verificar em que medida o conhecimento das novas regras de aposentadoria influencia a motivação para o trabalho dos professores efetivos da rede estadual de ensino vinculados à Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano, bem como identificar possíveis repercussões dessas mudanças sobre o desempenho funcional.

A partir dos resultados obtidos, conclui-se que as regras de aposentadoria não devem ser compreendidas apenas como instrumentos de gestão previdenciária. Para os docentes investigados, elas também representam um componente importante da trajetória profissional,

influenciando a forma como a carreira é planejada e percebida ao longo do tempo. Nesse sentido, o estudo evidencia que a dimensão previdenciária se insere no conjunto de fatores que contribuem para a construção das expectativas profissionais dos servidores públicos.

Do ponto de vista da Administração Pública, os achados reforçam a importância de que processos de mudança normativa sejam acompanhados por estratégias adequadas de comunicação institucional e orientação aos servidores. Reformas estruturais podem produzir efeitos que ultrapassam os objetivos administrativos e financeiros originalmente pretendidos, alcançando dimensões relacionadas à confiança institucional, à previsibilidade da carreira e à percepção de valorização profissional.

Outro aspecto evidenciado pela pesquisa refere-se à necessidade de incorporar a temática previdenciária às políticas de gestão de pessoas. Embora tradicionalmente tratada como matéria de natureza jurídica ou financeira, a aposentadoria também se relaciona com aspectos associados ao planejamento da carreira, ao bem-estar ocupacional e à permanência dos servidores em atividade.

Como contribuição aplicada, a pesquisa resultou na elaboração de duas cartilhas destinadas a públicos distintos. A primeira foi desenvolvida para auxiliar os docentes na compreensão das regras de aposentadoria vigentes. A segunda foi direcionada aos gestores públicos da área educacional, reunindo recomendações voltadas ao aprimoramento da comunicação institucional, da valorização profissional e das ações de apoio aos docentes. Dessa forma, os produtos tecnológicos elaborados buscam aproximar os resultados da pesquisa das práticas de gestão, ampliando seu potencial de utilização no contexto da rede estadual de ensino.

No que se refere às limitações da pesquisa, convém destacar que a composição da amostra investigada restringe a possibilidade de generalização dos resultados, tendo em vista que o estudo contemplou exclusivamente professores efetivos vinculados à Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano. Além disso, verificaram-se restrições relacionadas à disponibilidade e à integração de bases de dados institucionais, o que impossibilitou o estabelecimento de correspondência direta entre as notas de avaliação de desempenho e os respondentes. Tais limitações não invalidam os achados, mas indicam a necessidade de cautela na sua interpretação e apontam caminhos para pesquisas futuras.

A partir dessas considerações, recomenda-se, no âmbito da gestão pública, o desenvolvimento de estratégias de comunicação institucional mais claras e acessíveis acerca

das regras de aposentadoria, de modo a reduzir incertezas e interpretações equivocadas por parte dos servidores. Recomenda-se, igualmente, a implementação de políticas de valorização e reconhecimento profissional que favoreçam a manutenção da motivação dos docentes, especialmente em contextos de transformações institucionais. Além disso, mostra-se pertinente a promoção de programas de apoio psicossocial e de acompanhamento funcional, considerando os impactos emocionais e subjetivos associados à postergação da aposentadoria, bem como a reavaliação das políticas de carreira, buscando assegurar maior previsibilidade e alinhamento entre o esforço profissional despendido e as perspectivas de reconhecimento ao longo da trajetória funcional.

No âmbito acadêmico, por sua vez, sugere-se a realização estudos futuros com amostras mais amplas e representativas, capazes de ampliar o potencial analítico dos resultados, bem como a incorporação de abordagens qualitativas, como entrevistas, a fim de aprofundar a compreensão das percepções e experiências dos docentes. Recomenda-se, ainda, o desenvolvimento de estudos longitudinais que permitam acompanhar, ao longo do tempo, a dinâmica da relação entre motivação e desempenho funcional, possibilitando uma compreensão mais abrangente dos efeitos das mudanças previdenciárias sobre a carreira docente.

Em síntese, o estudo evidencia que as mudanças nas regras de aposentadoria transcendem sua dimensão normativa e financeira, repercutindo de maneira significativa nas percepções, expectativas e na motivação dos docentes, ainda que seus efeitos sobre o desempenho funcional não tenham sido empiricamente comprovados no curto prazo. Ao revelar a centralidade dos fatores subjetivos na dinâmica do trabalho docente, a pesquisa reforça a necessidade de que políticas públicas considerem não apenas seus objetivos estruturais, mas também seus impactos humanos e organizacionais. Assim, torna-se fundamental que gestores e formuladores de políticas adotem abordagens mais integradas e sensíveis às dimensões motivacionais, contribuindo para a valorização do servidor público e para a sustentabilidade das instituições educacionais a longo prazo.

REFERÊNCIAS

ABDIRAHMAN, Hussein Isse Hassan *et al*. The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. **IOSR Journal of Business and Management,** v. 20, n. 5, p. 76-81, mai. 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/325483699_The_Relationship_between_Job_Satisfaction_Work-Life_Balance_and_Organizational_Commitment_on_Employee_Performance. Acesso em: 16 mar. 2025.

ARAÚJO, Edseuda Pereira Marques. **Motivação no serviço público:** o caso dos servidores técnico-administrativos do Centro de Educação, Campus I, Universidade Federal da Paraíba. 102 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/12988. Acesso em: 07 set. 2024.

ASTIVIA, Oscar L. Olvera; ZUMBO, Bruno D. Heteroskedasticity in Multiple Regression Analysis: What it is, How to Detect it and How to Solve it with Applications in R and SPSS. **Practical Assessment, Research & Evaluation**, v. 24, n. 1, art. 1, 2019. Disponível em: https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1203343.pdf. Acesso em: 08 jun. 2026.
BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às Ciências Sociais.** Editora da UFSC, 2002.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 1. ed. Lisboa: Edições 70, 2015.

BIAGE, Milton. **Estatística Econômica e Introdução à Econometria.** 3ª ed. Florianópolis: Departamento de Ciências Econômicas/UFSC, 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 12 jun. 2024.

_____. Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm. Acesso em: 03 mar. 2025.

_____. Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Altera os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3º do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm. Acesso em: 03 mar. 2025.

_____. Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc47.htm. Acesso em: 25 abr. 2025.

_____. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 25 abr. 2025.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino Planejando a próxima década conhecendo as 20 metas do Plano Nacional de Educação. 2014. Disponível em: https://pne.mec.gov.br/images/pdf/pne_conhecendo_20_metas.pdf. Acesso em: 27 fev. 2025.

_____. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria MTP nº 1.467, de 2 de junho de 2022. Disciplina os parâmetros e as diretrizes gerais para organização e funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, em cumprimento à Lei nº 9.717, de 1998, aos arts. 1º e 2º da Lei nº 10.887, de 2004 e à Emenda Constitucional nº 103, de 2019. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/destaques/portaria-mtp-no-1-467-de-02-junho-de-2022. Acesso em: 14 fev. 2025

_____. Ministério da Saúde. Resolução CNS nº 510/2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução. Disponível em: https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/atos-normativos/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf/view. Acesso em: 25 abr. 2025.

CARDOSO, Liana da Silva. **Formular e Desenhar um Pesquisa:** Exercícios e Notas. Rio de Janeiro: Papel Virtual Editora, 2000.

CARRASQUILLA-BATISTA, Arys *et al.* Regresión lineal simple y múltiple: aplicación en la predicción de variables naturales relacionadas con el crecimiento microalgal. **Tecnología en Marcha**, Cartago, v. 29, n. esp. 5, p. 33-45, 2016. Disponível em: https://www.scielo.sa.cr/pdf/tem/v29s5/0379-3982-tem-29-s5-33.pdf. Acesso em: 17 fev. 2026.

CAZORLA, Irene Mauricio. Média aritmética: um conceito prosaico e complexo. 2003. Disponível em: https://www.inec.gob.pa/iasi/docs/Papers_IX_Seminario/apresentacao%20oral/C017_artigo%20cazorla.pdf. Acesso em: 05 abr. 2026.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica.** 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

COELHO JUNIOR, Francisco Antônio. **Suporte à aprendizagem, satisfação no trabalho e desempenho:** um estudo multinível. 2009. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em: https://repositorio.unb.br/handle/10482/4691. Acesso em: 27 fev. 2025.

COELHO, Hermilton Costa *et al.* Os impactos da reforma previdenciária de 2019 na concessão de benefícios para trabalhadores e trabalhadoras do Brasil. **Revista Caderno Pedagógico**, Curitiba, v. 21, n. 7, p. 1-22, 2024. Disponível em: https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/5448/3671. Acesso em: 17 abr. 2025

COSTANZI, Rogério Nagamine *et al.* Reforma da previdência social. In: INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Desafios da nação: artigos de apoio**. Brasília, DF: IPEA, 2018. v. 2, p. 129-191. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180413_desafios_da_nacao_artigos_vol2_cap20.pdf. Acesso em: 17 abr. 2025.

DALLA VALLE, Paulo Roberto; FERREIRA, Jacques de Lima. Análise de conteúdo na perspectiva de Bardin: contribuições e limitações para a pesquisa qualitativa em educação. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 41, 2025. Disponível em: https://www.scielo.br/j/edur/a/hhywJFvh7ysP5rGPn3QRFWf/?format=html&lang=pt. Acesso em: 17 fev. 2026.

DANTAS, Felipe Rocha. **Engajamento e motivação no trabalho:** um estudo com os docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais - IFNMG. 137 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. Disponível em: https://www.ifnmg.edu.br/publicacoes2. Acesso em: 17 jul. 2025.

DAVOGLIO, Tárcia Rita *et al.* Motivação para a permanência na profissão: a percepção dos docentes universitários. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 175-188, 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pee/a/vzb6M8PmGWZkK3N9cq8dKbh/?format=html&lang=pt. Acesso em: 27 fev. 2025.

DOURADO, Luiz Fernandes; SILVA, Maria Vieira. **O Plano Nacional de Educação 2025-2035 como política de Estado: desafios prementes para sua tramitação e materialização**. Brasília, DF: ANPAE, 2025. Disponível em: https://anpae.org.br/EDITORA-ANPAE/1-Livros/pdfLivros/Livros2025/0125L-OPlanoNacionalDeEdcuacao.pdf. Acesso em: 10 ago. 2025.

_____. *et al.* **PNE, políticas e gestão da educação: retrocessos e resistência propositiva**. Goiânia: CEGRAF/UFG, 2023. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/688/o/PNE__pol%C3%ADticas_e_gest%C3%A3o_da_educa%C3%A7%C3%A3o_retrocessos_e_resist%C3%AAncia_propositiva_Final.pdf. Acesso em: 10 ago. 2025.

EUGÊNIO, David Ermerson Farias. **Uso da regressão linear múltipla na predição do nível dos reservatório a partir de de imagens de satélite.** 81 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2024. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/75949. Acesso em: 10 abr. 2026.

FEIJOO, Ana Maria Lopez Calvo de. **A pesquisa e a estatística na psicologia e na educação**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010. Disponível em: https://static.scielo.org/scielobooks/yvnwq/pdf/feijoo-9788579820489.pdf. Acesso em: 04 abr. 2026.

FELDMAN, Robert S. **Introdução à psicologia** [recurso eletrônico] / Robert S. Feldman; tradução: Daniel Bueno, Sandra Maria Mallmann da Rosa; revisão técnica: Maria Lucia Tiellet Nunes. - 10. ed. - Porto Alegre: AMGH, 2015. Editado como livro impresso em 2015. ISBN 978-85-8055-489-2.

FIGUEIREDO, Nébia Maria Almeida de. **Método e metodologia na pesquisa científica**. 3. ed. São Paulo: Yendis, 2008.

FRANCO, Lynne Miller *et al*. Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework. **Social Science & Medicine**, v. 54, n. 8, p. 1255-1266, abr. 2002. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953601000946?via%3Dihub. Acesso em: 16 mar. 2025.

GARCIA, Luciane Terra dos Santos *et al.* As políticas de avaliação e a qualidade educacional no Brasil sob a perspectiva de Luiz Carlos de Freitas. **Cadernos CEDES**, Campinas, v. 43, n. 121, p. 44-54, set./dez. 2023. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ccedes/a/XpFKGnCMzCN55Jw43PqfTDP/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 20 ago. 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GHISI, Marcos Angeli *et al.* . A mensuração da importância de atributos em serviços: uma comparação de escalas. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 104-125, 2006. Disponivél em: https://www.scielo.br/j/ram/a/wQ6wnX3r8Xk6fc6FTWhFXnk/#articleSection2. Acesso em: 04 mai. 2025.

GOMES, Glenda Maiara Santos. **Satisfação profissional docente:** uma análise com professores dos anos iniciais do ensino fundamental da SEEDF. 2021. Trabalho de Conclusão

de Curso (Licenciatura em Pedagogia) - Universidade de Brasília, Faculdade de Educação, Brasília, 2021. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/30235/1/2021_GlendaMariaSantosGomes_tcc.pdf. Acesso em: 15 ago. 2024.

GONÇALVES, Bruno Manuel Alves. **A motivação e satisfação no trabalho:** importância, fatores, relacionamentos e consequências. 141 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Empresariais) - Universidade Fernando Pessoa, Portugal, 2017. Disponível em: https://bdigital.ufp.pt/entities/publication/a2e28aff-b852-4eb7-aed8-7536f5430112. Acesso em: 15 set. 2024.

GUIMARÃES, Paulo Ricardo Bittencourt. **Métodos Quantitativos Estatísticos.** Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008.

GUJARATI, Damodar N.; PORTER, Dawn C. **Basic Econometrics**. 5ª. ed. Boston: McGraw-Hill/Irwin, 2009.

GUPTA, Amit; MISHRA, Pavitra. Effect of dimensions of cynicism about organization change on job motivation, job involvement, and turnover intentions. **International Journal of Organizational Leadership**, v. 13, n. 4, p. 757-777, 2024. Disponível em: https://ijol.cikd.ca/article_60775_e364d852d78ef4aa050e13c17ec4feab.pdf. Acesso em: 17 mar. 2025.

HAIR, Joseph F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HENRÍQUEZ, Nancy Alarcón *et al.* Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. **Medwave**, Santiago, v. 20, n. 4, e7900, mayo 2020. Disponível em: https://www.medwave.cl/medios///medwave/Mayo2020/PDF/medwave-2020-04-7900.pdf. Acesso em: 17 mar. 2025.

HOLANDA, Antônio Nilson Craveiro. Avaliação de políticas públicas: conceitos básicos, o caso do ProInfo e a experiência brasileira. In: **CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, 8., 2003, Panamá. **Anais [...].** Panamá: CLAD, 2003.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Mulheres são maioria nos principais exames educacionais do país**. Brasília, DF, 2026. Disponível em: https://www.gov.br/inep/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias/institucional/mulheres-sao-maioria-nos-principais-exames-educacionais-do-pais. Acesso em: 07 jun. 2026.

JUANA-ESPINOSA, Susana de; RAKOWSKA, Anna. Public sector motivational practices and their effect on job satisfaction: country differences. **European Journal of Management and Business Economics**, v. 27, n. 2, p. 141-154, 2018. Disponível em: https://www.emerald.com/ejmbe/article-pdf/27/2/141/620954/ejmbe-02-2018-0027.pdf. Acesso em: 16 mar. 2025.

KLEIN, Fabio Alvim; MASCARENHAS, André Ofenhejm. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista de Administração Pública**, v. 50, p. 17-39, 2016. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rap/a/55LWdFpsLhkMy3WWFMyr3Zs/abstract/?lang=pt. Acesso em: 15 set. 2024.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LUZ, Lucas Tavares. **Os efeitos da reforma da previdência no Brasil**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2020. Disponível em: https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/215/1/TCC%20LEONARDO%20TAVARES%20NETO.pdf. Acesso em: 17 abr. 2025.

MACÊDO, Ivanildo Izaias *et al.* **Gestão de pessoas.** 1. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012.

MACHADO, Maria de Lourdes *et al.* Uma análise da satisfação e da motivação dos docentes no ensino superior português. **Revista Lusófona de Educação**, Lisboa, v. 17, n. 17, p. 167-181, 2011. Disponível em: https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/2371. Acesso em: 03 set. 2024.

MAIA, Alexandre Gori. **Econometria:** conceitos e aplicações. 1. ed. São Paulo: Saint Paul, 2013.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 6, p. 59-78, 2003. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v6/v6a05.pdf. Acesso em: 08 abr. 2025.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; SANTOS, Gisele Emídio. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 11, n. 2, p. 195-205, jul./dez. 2006. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pusf/a/pk3b53dYYVqwZptCbsn8TRv/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 08 abr. 2025.

MENDONÇA, Helena *et al.* Cultura organizacional, coping e bem-estar subjetivo: um estudo com professores de universidades brasileiras. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 230-244, 2014. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000200009. Acesso em: 12 jun. 2024.

MINAS GERAIS. [Constituição (1989)]. Constituição do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, [2025]. Disponível em: https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=CON&num=1989 . Acesso em: 12 jun. 2024.

_____. Lei nº 15.293, de 05 de agosto de 2004. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2004. Disponível em: https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/15293/2004/. Acesso em: 22 mar. 2025.

_____. Emenda à Constituição nº 104, de 15 de setembro de 2020. Reforma o regime próprio de previdência social dos servidores públicos do Estado e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2020. Disponível em: https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/EMC/104/2020. Acesso em: 21 jun. 2024.

_____. Lei Complementar nº 156, de 22 de setembro de 2020. Institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos do Estado, fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime próprio de previdência social e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2020. Disponível em: https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LCP/156/2020/. Acesso em: 21 jun. 2024.

_____. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Benefício previdenciário: aposentadoria. Belo Horizonte: Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, [s.d.]. Disponível em: https://wwws.seplag.mg.gov.br/aposent1/informacoes/hishc041.php. Acesso em: 17 mar. 2025.

_____. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Manual de Aposentadoria. Belo Horizonte: Diretoria Central de Contagem de Tempo e Aposentadoria, 2015.

_____.Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Manual Reforma Previdenciária Estadual 2020. Belo Horizonte: Diretoria Central de Contagem de Tempo e Aposentadoria, 2020. Disponível em: https://acervodenoticias.educacao.mg.gov.br/images/documentos/Apresent%C3%A3o%20Reforma%20da%20Previdenci%C3%A1ria%20Estadual%202020.pdf. Acesso em: 17 out. 2024.

_____. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão; Secretaria de Estado de Educação. Resolução Conjunta SEPLAG/SEE nº 7.110, de 6 de julho de 2009. Define metodologia de Avaliação de Desempenho Individual (ADI) e Avaliação Especial de Desempenho (AED) dos servidores em exercício na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Belo Horizonte: Governo do Estado de Minas Gerais, 2009. Disponível em: https://www.mg.gov.br/system/files/media/planejamento/documento_detalhado/2022/seplag/legislacao/resolucao_conjunta_7110_06-07-09.pdf. Acesso em: 17 out. 2024.

MORETTIN, Pedro A.; BUSSAB, Wilton de O. **Estatística Básica.** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, n. 4, p. 731-747, jul./ago. 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rac/a/YDnWhSkP3tzfXdb9YRLCPjn/?lang=pt. Acesso em: 17 fev. 2026.

NUNES, David Brandão. **Proposição de um modelo de regressão linear para avaliação do valor de mercado de apartamentos residenciais.** 113 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil: Estruturas e Construção Civil) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2016. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/24078. Acesso em: 10 abr. 2026.

NURUNG, Jumiaty; RAKHMAT; ASANG, Sulaeman; DJAING, Hamsinah. Public service motivation and job satisfaction as driving the quality of public services in disaster emergency. **IOP Conference Series: Earth and Environmental Science**, Bristol, v. 235, art. 012060, 2019. Disponível em: https://iopscience-iop-org.ez26.periodicos.capes.gov.br/article/10.1088/1755-1315/235/1/012060. Acesso em: 16 mar. 2025.

ONU Brasil. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs. Acesso em: 10 mai. 2026.

PEDRO, Neuza Sofia Guerreiro. **A auto-eficácia e a satisfação profissional dos professores.** 177 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Educação) - Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa, 2007. Disponível em: https://repositorio.ispa.pt/bitstreams/d34524b2-e4d8-411d-b810-5d561a07fd4a/download. Acesso em: 17 fev. 2025.

PEK, Jolynn *et al*. How to Address Non-normality: A Taxonomy of Approaches, Reviewed, and Illustrated. **Frontiers in Psychology**, Lausanne, v. 9, art. 2104, 2018. Disponível em: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30459683/. Acesso em: 05 jun. 2026

RASSI, Werianny Santiago. Bem-estar e desempenho dos professores universitários: uma revisão sistemática da literatura. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 13, n. 2, p. 320-342, 2023. Disponível em: https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/53851/42231. Acesso em: 14 dez. 2024.

RÊGO, Mariana Carolina Barbosa. **Desempenho no trabalho, comprometimento, entrincheiramento, justiça e suporte organizacional:** um estudo multinível. 2019. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: https://repositorio.unb.br/handle/10482/35441?locale=pt_BR. Acesso em: 14 dez. 2024.

REIS, Edna Afonso; REIS, Ilka Afonso. **Análise descritiva de dados**. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, Departamento de Estatística, 2002. (Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG).Disponível em: https://www.est.ufmg.br/portal/wp-content/uploads/2023/01/RTE-02-2002.pdf. Acesso em: 16 fev. 2026.

RIBEIRO, Aline Silva de Almeida Cretton. **Avaliação estatística da satisfação com o trabalho em uma instituição de ensino:** estudo de caso do IFF campus Campos-centro. 99 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Candido Mendes, Campos dos Goytacazes, 2013. Disponível em: https://pep.ucam-campos.br/wp-content/uploads/2014/11/Aline_Cretton.pdf. Acesso em: 07 set. 2024

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional.** 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

ROBBINS, Stephen Paul *et al.* **Comportamento organizacional:** teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Universidades, 2010.

SAKATA, Kelly Letícia. A Qualidade Educacional**:** da Agenda 2030 para o desenvolvimento Sustentável ao Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE). **Jornal de Políticas Educacionais**, Curitiba, v. 14, n. 55, dez. 2020. Disponível em: http://revistas.ufpr.br/jpe/article/view/77483/42264. Acesso em: 14 ago. 2025.

SCHAUFELI, Wilmar B., TARIS, Toon W. A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. **Bridging Occupational, Organizational and Public Health**, Dordrecht, p. 43-68, 2014. Disponível em: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/411.pdf. Acesso em: 04 mar. 2025.

SCHUSTER, Marcelo da Silva; DIAS, Valéria da Veiga. Plano de Carreira nos Sistemas de Gestão Público e Privado: uma Discussão a luz das Teorias Motivacionais. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 2, n. 1, p. 1-17, jan./abr. 2012. Disponível em: https://seer.atitus.edu.br/index.php/raimed/article/view/123/131. Acesso em: 19 abr. 2025.

Severino, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico.** 1. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2014.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. 1. ed. São Paulo: Artmed Editora, 2008.
SILVA, Luiz Henrique da *et al.* Motivação docente: estudo em uma rede pública de ensino à luz da teoria de Herzberg. **Revista Administração Educacional**, Recife, v. 13, n. 1, p. 136-155, jan./jul. 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/365632203_Motivacao_docente_estudo_em_uma_rede_publica_de_ensino_a_luz_da_teoria_de_Herzberg. Acesso em: 12 mar. 2025.

SILVA, Walmir Rufino da; RODRIGUES, Cláudia Medianeira Cruz. **Motivação nas organizações.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SILVA, Wellem Ribeiro da. Reformas previdenciárias e seus impactos na vida do trabalhador brasileiro. 127 p. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Social) - Universidade Estadual de Montes Claros, Montes Claros, 2021. Disponível em:

https://www.posgraduacao.unimontes.br/uploads/sites/20/2022/05/WELLEM-RIBEIROS-DA-SILVA.pdf. Acesso em: 18 abr. 2025.

SPECTOR, Paul Elliot.; YAMAGAMI, Cristina. **Psicologia nas organizações.** 4. ed. Belo Horizonte: Saraiva, 2012.

SCHMIDT, A. F.; FINAN, C. Linear regression and the normality assumption. **Journal of Clinical Epidemiology,** v. 98, p. 146-151, 2018. Disponível em: https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/51783532/1_s2.0_S0895435617304857_main_1_.pdf. Acesso em: 05 jun. 2026

SOUZA, Elaine Fortes Machado. **Motivação para melhor desempenh**o. 50 p. Monografia (Pós-graduação em Administração Judiciária) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: https://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=0d18e1dd-0a13-4c2d-a7ab-e279c47fa63b&groupId=10136. Acesso em: 17 fev. 2025.

SOUZA, Fernanda Gonçalves de; CAMPOS, Gevair. A influência da motivação no desempenho docente na escola pública. **Revista da FAE**, Curitiba, v. 28, e0845, 2025. Disponível em: https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/845/604. Acesso em: 31 jul. 2025.

TAMAYO, Álvaro. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 3, p. 56-63, jul./set. 1998. Disponível em: http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/3303056.pdf. Acesso em: 16 mar. 2025.

_____; PASCHOAL, Tatiane. A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 33-54, out./dez. 2003. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rac/a/8PGD7qcRB9JL8CjQZNDFbrp/. Acesso em: 11 mar. 2025.

TAPIA, Jesús Alonso; FITA, Enrique Caturla. Contexto, motivação e aprendizagem. In: TAPIA, Jesús Alonso. **A motivação em sala de aula: o que é, como se faz**. 5. ed. São Paulo: Loyola, 2003. p. 11-53.

TAVARES, Marcelo Leonardo *et al.* Reformas previdenciárias: aproximações entre o Brasil e a França. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 61, n. 242, p. 113-140, abr./jun. 2024. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/61/242/ril_v61_n242_p113.pdf. Acesso em: 18 abr. 2025.

UCHÔA, Raimundo Rodrigues. Causas da desmotivação de professores das séries iniciais da Escola Estadual Profº Juracy Batista Gomes no município de Manaus-Amazonas em 2020. **Revista Contemporânea**, 2024. Disponível em: https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/5792. Acesso em: 18 jun. 2025.

UNESCO. **Guidebook for planning education in emergencies and reconstruction**. Paris: International Institute for Educational Planning (IIEP/UNESCO), 2006. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147091?posInSet=1&queryId=147c15a6-a7e6-409f-b24a-c8ed525a2bcd. Acesso em: 12 mar. 2025.

Vergara, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

ZONATTO, Vinícius Costa da *et al*. Influência da Motivação para o Trabalho no Comprometimento Organizacional. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, v. 8, n. 1, p. 169-190, jan./jun. 2018. Disponível em: https://seer.atitus.edu.br/index.php/raimed/article/view/2180/1745. Acesso em: 17 fev. 2025.

WESTPHALEN, Pedro *et al.* Motivação para desenvolvimento pessoal da carreira. **Anais do VII Seminário Multidisciplinar ENIAC 2015**, v. 1, n. 7, p. 106-112, 2015. Disponível em: https://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais/article/view/297/409. Acesso em: 19 abr. 2025.

WIEBUSCH, Andressa *et al.* Motivação docente: permanência ou desistência na profissão? **Educação em Perspectiva**, Viçosa, v. 11, p. 1-16, 2020. Disponível em: https://periodicos.ufv.br/educacaoemperspectiva/article/view/9086. Acesso em: 12 mar. 2025.

WOLOR, Christian Wiradendi *et al.* Impact of bullying on work motivation and job satisfaction. **Health Psychology Report**, v. 12, n. 3, p. 238-246, 2024. Disponível em: https://hpr.termedia.pl/Impact-of-bullying-on-work-motivation-and-job-satisfaction,166427,0,2.html. Acesso em: 17 mar. 2025.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Prezado(a) Senhor(a), você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa de forma totalmente voluntária da Universidade Federal de Lavras. Antes de concordar, é importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Será garantida, durante todas as fases da pesquisa: sigilo; privacidade; e acesso aos resultados.

I - Título do trabalho experimental: A influência do conhecimento sobre as novas regras de aposentadoria na motivação para o trabalho e no desempenho funcional dos professores efetivos das escolas estaduais em Minas Gerais.

Pesquisador(es) responsável(is): Carla Gravina Vieira; Denis Renato de Oliveira.
Cargo/Função: Discente - Mestranda em Administração Pública; Docente - Orientador.
Instituição/Departamento: Universidade Federal de Lavras (UFLA)/Departamento de Administração Pública (DAP).
Contato: carla.vieira@educacao.mg.gov.br.
Local da coleta de dados: aplicação de questionário (via Google Forms) aos professores efetivos das escolas estaduais pertencentes à circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano.

II - OBJETIVOS

Analisar a influência do conhecimento sobre as novas regras de aposentadoria na motivação para o trabalho e no desempenho funcional dos professores detentores de cargo efetivo das escolas estaduais sob circunscrição da Superintendência Regional de Ensino (SRE) Coronel Fabriciano.

III - JUSTIFICATIVA

Em 2020, o governo de Minas Gerais promoveu reformas no regime próprio de previdência por meio da Emenda Constitucional nº 104 e da Lei Complementar nº 156. As

mudanças alteraram critérios de aposentadoria, alíquotas de contribuição e gestão do sistema, buscando garantir sua sustentabilidade. Diante disso, a pesquisa investiga se o conhecimento dessas novas regras afeta a motivação e o desempenho dos professores efetivos das escolas estaduais da SRE Coronel Fabriciano.

IV - PROCEDIMENTOS DO EXPERIMENTO

O trabalho está estruturado em duas etapas. Primeiramente, temos a análise de documentos que contempla o estudo da legislação que regulamenta as regras de aposentadoria no Estado de Minas Gerais. O objetivo é compreender as alterações pelas quais a legislação mineira passou (de 1998 a 2020) no tocante à aposentadoria dos professores efetivos. Os dispositivos legais abordados nessa etapa são: Constituição Federal de 1988; Constituição Estadual Mineira de 1989; Emenda à Constituição nº 20, de 15/12/1998; Emenda à Constituição nº 41, de 19/12/2003; Emenda à Constituição nº 104, de 14/09/2020 e Lei Complementar nº 156, de 22/09/2020.

A segunda fase se refere à pesquisa que será realizada com servidores detentores de cargo efetivo de professor das 68 escolas estaduais pertencentes aos 11 municípios da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano (Antônio Dias, Belo Oriente, Braúnas, Coronel Fabriciano, Ipatinga, Jaguaraçu, Joanésia, Marliéria, Mesquita, Santana do Paraíso e Timóteo) através da aplicação de questionário (via Google Forms).

O questionário elaborado é composto por 3 seções. A seção 1 tem como objetivo investigar o perfil dos entrevistados (gênero, idade, formação acadêmica, cargos exercidos) e contém 10 perguntas. A seção 2, por sua vez, possui 15 questões cujo objetivo é conhecer o público-alvo (trajetória profissional) e investigar o grau de conhecimento acerca das alterações sofridas pelas regras de aposentadoria em 2020. Por fim, a seção 3 é composta por 16 questões que buscam identificar como as novas regras de aposentadoria impactam a motivação e o desempenho dos professores efetivos da rede de ensino estadual mineira.

O questionário foi submetido ao Comitê de Ética da Universidade Federal de Lavras em abril/2025. Após o parecer favorável do Comitê, ele será encaminhado, via e-mail institucional, aos professores efetivos ativos das escolas estaduais sob a circunscrição da Superintendência

Regional de Ensino Coronel Fabriciano (previsão: durante os meses de maio a julho, conforme cronograma anexo).

Não haverá participação de grupos vulneráveis. Os professores efetivos ativos das escolas estaduais da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano são maiores e plenamente capazes para deliberar sobre dar consentimento para participar da pesquisa.

V - RISCOS ESPERADOS

A probabilidade de que o entrevistado sofra algum dano como consequência do estudo é mínima. É possível que ele sinta desconforto ou descontentamento ao longo da pesquisa, e em alguns casos, algum tipo de constrangimento ao responder uma pergunta em específico. Para mitigar os riscos, o entrevistado pode interromper ou desistir da pesquisa a qualquer momento. Além disso, será garantida a privacidade e o acesso aos resultados da pesquisa.

VI - BENEFÍCIOS

Espera-se que a participação dos servidores das escolas estaduais da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano contribua para uma melhor compreensão acerca das alterações nas regras de aposentadoria introduzidas através da promulgação da Emenda à Constituição nº 104, de 14/09/2020 e da Lei Complementar nº 156, de 22/09/2020.

Além disso, os resultados da pesquisa poderão subsidiar ações da gestão pública voltadas à valorização do professor e à mitigação dos efeitos das reformas previdenciárias.

Por fim, a participação dos servidores poderá provocar reflexões pessoais e profissionais que favoreçam o autoconhecimento e o debate coletivo.

VII - CRITÉRIOS PARA SUSPENDER OU ENCERRAR A PESQUISA

A pesquisa poderá ser suspensa caso sejam identificados problemas com o questionário que causem desconforto excessivo ao participante.

Caso contrário, o encerramento ocorrerá após a finalização da análise dos dados.

VIII - CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Após convenientemente esclarecido pelo pesquisador e ter entendido o que me foi explicado, consinto em participar do presente Projeto de Pesquisa.

Lavras, _____ de _____ de 20___.

_____ _____

Nome (legível) / RG Assinatura

ATENÇÃO! Por sua participação, você: não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira; será ressarcido de despesas que ocorrerem (tais como gastos com transporte, que serão pagos pelos pesquisadores aos participantes ao início dos procedimentos); será indenizado em caso de eventuais danos decorrentes da pesquisa; e terá o direito de desistir a qualquer momento, retirando o consentimento, sem nenhuma penalidade e sem perder quaisquer benefícios. Em caso de dúvida quanto aos seus direitos, escreva para o Comitê de Ética em Pesquisa em seres humanos da UFLA. Endereço - Campus Universitário da UFLA, Pró-reitoria de pesquisa, COEP, caixa postal 3037. Telefone: 3829-5182.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada com o pesquisador responsável e a outra será fornecida a você.

No caso de qualquer emergência entrar em contato com o pesquisador responsável no Departamento de Pessoal. Telefone de contato: (31) 99664-5493.

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PROFESSORES

Prezado(a) Servidor(a),

Meu nome é Carla Gravina Vieira, servidora pública lotada na Secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais e discente do curso de Mestrado em Administração Pública (PPGAP) na Universidade Federal de Lavras (UFLA).

Sob a orientação do professor Dr. Denis Renato de Oliveira, tenho pesquisado sobre as temáticas de "carreira e motivação funcional" no setor público. O objetivo é analisar a influência do "conhecimento das novas regras de aposentadoria", mais precisamente da Emenda Constitucional nº 104 de 2020 e da Lei Complementar nº 156 de 2020, na motivação para o trabalho e no desempenho funcional dos professores detentores de cargo efetivo nas Escolas Estaduais. Para tanto, definimos como amostra a circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano.

Conhecido esse interesse e sabendo da importância do processo de coleta de dados e da confiabilidade das respostas para a apreciação dos resultados da pesquisa, que certamente contribuirão para uma reflexão (do ponto de vista administrativo) de configuração e (re)definição de cargos e carreiras no âmbito estadual, gostaria de convidá-lo(a) a participar da minha pesquisa!

Cabe ressaltar, respeitando os preceitos éticos de pesquisa, que a sua identidade será preservada (os dados de identificação não serão divulgados) e todas as respostas serão tratadas com anonimidade e sigilo, em conformidade com o que prevê a Lei nº 13.709, de 18 de agosto de 2018 (LGPD - que dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 - Marco Civil da Internet) e o Artigo 31 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que regula o acesso à informação.

Informamos, também, que os resultados desta pesquisa serão enviados, ao seu término, a cada participante por meio de seus e-mails pessoais. A participação dos servidores é fundamental para o sucesso deste estudo. Contamos com sua colaboração e sinceridade e agradecemos pela atenção!

Seção 01: Dados pessoais/Formação Acadêmica/Dados funcionais

1. Qual é sua idade? (informar número) ____
2. Gênero: (assinale a opção correspondente)
   - Masculino
   - Feminino
3. Qual é a sua formação acadêmica: (assinale a opção correspondente)
   - Licenciatura Plena
   - Pós-graduação
   - Mestrado
   - Doutorado
   - Outro: (informe) _____
4. Situação Funcional atual:

Observação: Cargo de professor = professor (ensino infantil, fundamental ou médio).

   - Um cargo de PEB na SEE/MG
   - Dois cargos de PEB na SEE/MG
   - Um cargo de PEB na SEE/MG e um cargo de professor no município (contratado/concursado)
   - Um cargo de PEB na SEE/MG e um cargo de professor em escola particular
   - Um cargo de PEB e um cargo de ATB na SEE/MG
   - Outro: (informe)_____
5. Quanto tempo de serviço público você possui? (informar número de anos) _____
6. Quanto de tempo de serviço na função de professor (ensino infantil, fundamental ou médio) você possui? (informar número de anos) _____
7. Você já fez o cálculo/simulação de aposentadoria? (assinale a opção correspondente)
   - Sim
   - Não
   - Não pensei nisso ainda
8. Qual é a expectativa de prazo para a aposentadoria? (informar número de anos) _____

9. Você vai adicionar tempo de contribuição privada na solicitação de aposentadoria? (assinale a opção correspondente)
   - o Sim
   - o Não
10. Qual será o tempo contribuição privada a ser incorporado? (informar número de anos) _____

Seção 02: Conhecimento acerca das novas regras de aposentadoria

As afirmativas abaixo apresentam informações acerca das alterações sofridas pelas regras de aposentadoria no estado de Minas Gerais em 2020. Para cada uma delas, escolha a opção que melhor represente o seu nível de conhecimento/concordância, considerando a escala:

1	**2**	**3**	**4**	**5**
Discordo totalmente	***Discordo***	***Nem concordo, nem discordo***	***Concordo***	***Concordo totalmente***

11. Conheço as mudanças trazidas pela Emenda Constitucional nº 104/2020 e pela Lei Complementar nº 156/2020 no sistema previdenciário dos professores. (assinale a opção correspondente)

    ○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

12. Acredito que as informações sobre essas mudanças foram suficientemente divulgadas aos professores pela SEE-MG e outras entidades. (assinale a opção correspondente)

    ○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

13. Sei que as novas regras estenderam (prolongaram) o tempo necessário para aposentadoria, o que impacta diretamente o planejamento de carreira dos servidores. (assinale a opção correspondente)

    ○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

14. Sei que a **“Paridade”**, uma garantia constitucional que assegura ao servidor inativo a revisão de seus proventos na mesma data e com os mesmos índices aplicados ao reajuste dos servidores em atividade, foi mantida apenas para professores que ingressaram no serviço público até 31/12/2003. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

15. Sei que a **“Integralidade”** valor do benefício de aposentadoria correspondente ao último salário do servidor ativo, foi mantido apenas para professores que ingressaram no serviço público até 31/12/2003. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

16. Sei que as **“Regras de Transição”** são válidas apenas para os servidores que ingressaram no serviço público até 15/09/2020. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

17. Tenho conhecimento de que a “**Regra de Transição do Pedágio”** exige um tempo adicional de 50% sobre o que faltava para a aposentadoria em 15/09/2020. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

18. Sei que os servidores que ingressaram no serviço público após 15/09/2020 fazem jus à aposentadoria apenas pela “**Regra Permanente”**. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

19. Tenho conhecimento que a idade mínima para aposentadoria dos professores aumentou para 57 anos (mulheres) e 60 anos (homens), conforme a “**Regra Permanente”**. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

20. Segundo a "**Regra Permanente"**, sei que serão necessários, tanto para homens como para mulheres alcançarem a aposentadoria, 25 anos de contribuição em efetivo exercício nas funções de magistério: educação infantil, ensino fundamental ou ensino médio. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

21. Tenho conhecimento de que o(a) servidor(a) que ingressou no serviço público até 31/12/2003, ao optar pela "**Regra Permanente"**, perde o direito à paridade. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

22. Tenho conhecimento de que, tanto na **"Regra Permanente quanto nas "Regras de Transição"**, o tempo de serviço público mínimo exigido permanece 10 anos, e o tempo mínimo no cargo efetivo permanece 5 anos. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

23. Sei que a "**Regra de Transição por Pontos"** exigia a soma da idade e do tempo de contribuição e começava com 81 pontos (para mulheres) e 92 pontos (para homens), até a data de 31/12/2021, e aumentava 1 ponto por ano. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

24. Tenho conhecimento, segundo a **"Regra de Transição por Pontos"**, que a idade mínima no caso da professora é 51 anos, e no caso do professor 57 anos, a partir de 01/01/2022. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

25. Tenho conhecimento, segundo a "**Regra de Transição do Pedágio"**, que a idade mínima no caso da mulher professora é 50 anos e no caso do homem professor é 55 anos. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

Seção 03: Motivação e desempenho funcional

As afirmativas abaixo buscam identificar como a motivação e o desempenho funcional foram impactados pelas alterações ocorridas nas regras de aposentadoria em 2020. Para cada uma das afirmativas, com base em sua percepção e vivência profissional, escolha a opção que melhor representa o seu nível de conhecimento/concordância, considerando a escala:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	***Discordo***	***Nem concordo, nem discordo***	***Concordo***	***Concordo totalmente***

26. Sinto-me incentivado(a) a buscar alternativas fora da docência devido às novas exigências para aposentadoria. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

27. Mesmo com as mudanças nas regras previdenciárias, continuo me dedicando com entusiasmo às minhas atividades laborais. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

28. Sinto-me desmotivado(a) ao pensar que terei que trabalhar mais tempo para me aposentar. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

29. Entendo como as regras atuais afetam minha situação funcional (laboral) e meu planejamento de carreira. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

30. A incerteza causada pelas mudanças na aposentadoria interfere negativamente no meu desempenho profissional. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

31. Sinto prazer e realização ao exercer a docência, independentemente das mudanças ocorridas nas regras de aposentadoria. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

32. Tenho percebido queda no meu rendimento profissional desde que compreendi os impactos das novas regras. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

33. Continuo buscando excelência no meu trabalho docente, apesar das mudanças no sistema previdenciário. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

34. A ausência de perspectivas de aposentadoria em curto prazo me deixa menos engajado(a) com os projetos pedagógicos. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

35. As regras de transição são claras e me ajudam a manter o foco na minha atuação profissional. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

36. O aumento da idade e do tempo para aposentadoria me gerou sentimentos de frustração e desvalorização. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

37. Sinto-me estimulado(a) a manter alto desempenho, mesmo sabendo que terei mais anos de serviço pela frente. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

38. As novas regras previdenciárias me estimularam a planejar com mais clareza minha progressão na carreira. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

39. Meu desempenho funcional permanece consistente, mesmo após as mudanças na legislação da aposentadoria. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

40. As novas exigências para aposentadoria reduziram minha motivação no(pelo) trabalho. (assinale a opção correspondente)

○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5

41. Caso tenha comentários e gostaria de deixar algum depoimento que retrate seu sentimento/opinião sobre o assunto, de forma geral ou específica, utilize o espaço abaixo:

_____

_____

_____

APÊNDICE C - RESPOSTAS À PERGUNTA 41 DO QUESTIONÁRIO

Quadro C.1 - Respostas à pergunta 41 do questionário.
(Continua)

Entrevistado	Resposta
E1	Não
E2	Não
E3	Não tenho
E4	Pelo fato da profissão docente ser de grande relevância para a sociedade mas que tem os seus desafios e que infelizmente ao longo dos anos o docente pode desenvolver problemas relacionados a saúde mental e entre outras patologias a mudança na previdência não foi positiva.
E5	Ainda tenho muito a estudar sobre o assunto. No momento sigo desenvolvendo meu trabalho.
E6	As novas regras são totalmente desumanas criam diferenças absurdas entre os servidores
E7	Primeiro, parabéns pela sua pesquisa! É diferente e me surpreendeu. Não tinha parado para pensar em minha aposentadoria, visto que tenho menos de 10 anos de docência, todavia me acendeu a curiosidade para buscar mais informações. Portanto, não havia impactado meu trabalho de forma negativa, mesmo que a aposentadoria seja o bem mais esperado pela maioria dos meus colegas, problemas mais agressivos a nossa profissão têm me feito ficar aborrecido e desmotivado com ela, tais como a desvalorização monetária, a desvalorização pela comunidade, a desvalorização dos estudantes, a cobrança exacerbada do governo por resultados em avaliação externa e políticas contrárias aos professores, que nos desrespeitam como a aceleração por idade. No mais, sucesso para você neste trabalho.
E8	Não.
E9	Está cada vez mais precarizada a atividade laboral para professores na rede estadual de Minas Gerais.
E10	Tenho dois cargos com previsão de aposentadorias diferentes. Respondi ao questionário de forma geral para os dois cargos.
E11	Não tenho comentários.
E12	25 anos em sala de aula, independentemente da idade, é um período bastante desgastante principalmente nos últimos 10 anos, na qual pudemos observar uma mudança radical na valorização da educação no contexto social. A docência passa a ter um papel secundário, uma vez que gastamos tempo demais em processos educacionais básicos e motivacional que deveriam ser inseridos pela família.
E13	O problema da aposentadoria dos professores é que não sabemos nada sobre como aposentar no regime do estado de munas gerais, ninguém sabe nos informar nada. a escola não sabe como funciona, o portal não é claro nas informações.
E14	Meu sentimento é de indignação, o profissional da educação é cada dia mais desvalorizado e muito mais cobrado.

Quadro C.1 - Respostas à pergunta 41 do questionário.
(Continuação)

Entrevistado	Resposta
E15	A função de professor é insalubre e de alta periculosidade. Trabalhamos com bombas relógios que explodem por causa da vida que levam fora da escola e não há valorização na profissão. Por isso cada vez há menos professores se formando e mais saindo da carreira em busca de outras profissões. Em breve haverá um apagão de professores. Talvez seja justamente isso que nossos políticos querem mesmo. Assim poderão colocar em prática seus desejos de entregar a educação para a iniciativa privada. Quando me aposentei na rede municipal, me achava com muita capacidade e sonhava que poderia fazer a diferença na vida de muitos alunos ainda. Mas cansei de lutar e não ser valorizada. Agora só quero que acabe. Com muita dor no coração, pois amo muito o que faço.
E16	Não paro para focar em assuntos que me desmotivam, estou focada em trabalhar e buscar nova formação para migrar a área de atuação.
E17	Tenho paixão em ensinar pena que meu emocional e minha saúde mental já estão cansados.
E18	Não tenho
E19	Não tenho conhecimento dessas mudanças.
E20	Sem comentários
E21	-
E22	O trabalho docente é muito desgastante, portanto a aposentadoria deveria ser antes do que está sendo realizada
E23	A reforma iniciou nas categorias de trabalhadores, deveria ter iniciado nos parlamentares, políticos, juízes, promotores.
E24	Não há.
E25	Estou em parte de acordo com as novas regras para aposentadoria e sigo com entusiasmo e compromisso que assumi que tomei posse do meu concurso.
E26	As novas regras previdenciárias se fazem necessárias.
E27	Acredito ser necessário esclarecimento quanto ao processo e documentação para aposentadoria, para que o servidor não tenha que completar o tempo de serviço/idade e ficar buscando documentação e aguardando em serviço o desenrolar do processo de aposentaria.
E28	.
E29	Não
E30	Infelizmente há muitas variáveis que acabam por prejudicar a compreensão do assunto.
E31	n
E32	Que sejam repassadas as devidas informações para os servidores.
E33	Me sinto desmotivada e desinformada sobre o assunto. Apenas faço previsões sem certeza nenhuma. A escola não dá conta de analisar e fazer uma previsão correta. Acredito que até os servidores responsáveis pelo estudo da pasta do servidor não são devidamente esclarecidos sobre as mudanças.

Quadro C.1 - Respostas à pergunta 41 do questionário.
(Continuação)

Entrevistado	Resposta
E34	Sou um professor que sempre dedicou a 34 anos em seu trabalho. Já estou aposentado em um cargo e o outro vou este ano sou feliz com a profissão que escolhi e vou viver até aos 100 anos fazendo com que o governo pague muito.
E35	Você me oferecerá informações sobre essas novas regras?
E36	As regras não são claras, o que desmotiva até buscar o conhecimento sobre elas. Uma vez que, se sabe, não são favoráveis ao profissional da educação.
E37	Não tenho.
E38	Nada a declarar.
E39	Além destas novas leis que não favorecem os servidores na aposentadoria, destaco a alta burocracia e lentidão no processo de aposentadoria. Por que a necessidade de montar uma pasta (em papel) se todas as informações estão na base de dados digital do estado?
E40	Não.
E41	Nenhum.
E42	Já estamos em um processo de "apagão" de profissionais docentes; os ônus crescem em progressão geométrica enquanto os bônus progridem em progressão aritmética.
E43	Na verdade, continuo fazendo o meu trabalho com excelência. Mas ficou muito desmotivada na época com as novas regras. Gostaria muito se tivesse mais explicações sobre as regras de aposentadoria principalmente para pessoas com deficiência (PCD).
E44	Penso que fomos muito prejudicados com a alteração da data de aposentadoria, essa mudança não estava prevista quando prestei o concurso. Há uma tremenda frustação e desânimo.
E45	Frustração.
E46	As novas regras tratam-se de um completo desrespeito com os educadores. Vamos acabar de muleta, gagos e loucos.
E47	Nada a declarar, as questões apresentadas foram bem consistentes.
E48	Essas mudanças não trouxeram benefícios ao trabalhador.
E49	Gostaria de um momento com a SEE para compreender essas mudanças.
E50	Fico triste e decepcionada devido a tanta desvalorização, porém, continuo exercendo minha profissão com dedicação mesmo sem motivação.
E51	.
E52	O aumento de 7 anos para aposentadoria foi um total absurdo, pois não se levou em conta o comprometimento da saúde mental do professor que trabalha em 2 turnos com cerca de 30 a 40 alunos em sala.
E53	O trabalho na educação é sempre exaustivo e desafiador, acompanhar as mudanças de valores nos jovens posturas e condutas dos jovens e a ausência da família é quase impossível um servidor aposentar com a saúde física e mental não comprometida.
E54	Sugiro uma questão sobre o não pagamento do piso salarial profissional nacional, sem a balela da proporção que a SEE/MG tenta insistir.

Quadro C.1 - Respostas à pergunta 41 do questionário.
(Continuação)

Entrevistado	Resposta
E55	Com as novas expectativas para a minha aposentadoria resolvi ingressar em um curso de mestrado, pois penso que dificilmente conseguirei aposentar no meu 2° cargo - ingresso após 2020.
E56	Nunca vi uma profissão tão desvalorizada, desrespeitada e desunida.
E57	A desvalorização salarial com a carreira do magistério afeta em grande escala a motivação do professor da educação básica. A desvalorização salarial diante do trabalho acadêmico e social exercido pelo professor não andam alinhados. Desmotivador.
E58	As regras de transição demandam estudo e dedicação. Como secretário sinto necessidade de ser capacitado pela SEE para entender melhor essas regras de aposentadoria. A capacitação que tivemos foi curta e online, onde não foi possível assimilar muitas coisas. Apesar dos documentos que contém a explicação a atual lei, cada caso demanda um procedimento diferente, principalmente na regra de transição.
E59	Nós professores estamos sempre com frustrações, salas muito cheias, alunos sem interesse, famílias sem estruturas, plano de carreira fora dos desejos, cobranças admirativas, formulários, planilhas e outros e ainda não temos direitos que se perderam no tempo.
E60	Sem comentários.
E61	Não tenho.
E62	Tenho dúvidas nas novas legislações.
E63	xx.
E64	Sem comentários.
E65	Entendi muito pouco a respeito do assunto.
E66	Eu tinha ouvido comentários sobre as novas regras, mas não as conheço em absoluto, portanto tive contato com algumas informações apenas ao responder esse questionário.
E67	Não.
E68	A questão da aposentadoria não me deixa frustrada, mas sim o quadro atual da educação que me faz desmotivar.
E69	Não tenho.
E70	As mudanças são injustas com os professores.
E71	Ações que se vinculam a efeitos político-econômicos atuais e que incidem em ações independentes do fator subjetivo de ênfase ao trabalho.
E72	Nesses anos de trabalho como professora, só vejo desvalorização e desrespeito com a categoria. Direitos perdidos, como o caso da paridade. Comecei em 2005 e só tem direito à paridade quem ingressou até 2003. É por isso que é muito raro encontrar um aluno do Ensino Médio interessado em seguir a carreira de professor.
E73	Não há.
E74	Os servidores da educação precisam ser melhores reconhecidos.
E75	A desvalorização do profissional

Quadro C.1 - Respostas à pergunta 41 do questionário.
(Continuação)

Entrevistado	Resposta
E76	Nada a declarar, infelizmente ainda não consegui ler com atenção sobre a aposentadoria de professores.
E77	Revolta.
E78	Mudança na lei trouxe decepções, pois a educação exige muito do servidor trazendo uma exaustão psicológica e física com o passar dos anos.
E79	as novas regras prejudicam o servidor
E80	Não
E81	A nova regra de aposentadoria deixou claro a desvalorização do professor, adoecimento mental, cansaço e agitação. Por mais que procuramos fazer um trabalho com excelência, somos desmotivados a permanecer na carreira.
E82	Penso que os responsáveis a criar essas mudanças nunca entraram em uma sala de aula de ensino fundamental 1 e educação infantil. Não pensaram no estado emocional e físico dos professores. Além de tirar quase todas as vantagens de ser um servidor público.
E83	Não gostei da nova regra de aposentadoria, se eu recebesse mais de 10 mil reais, mas aposentasse depois ok, mas nesse novo formato e com esse salário horrível fica difícil.
E84	Nenhuma.
E85	Não tenho.
E86	As novas regras para aposentadoria é mais uma forma de desvalorizar o professor e diminuir a procura para tal profissão.
E87	Não.
E88	Não sei se respondi corretamente de acordo com a minha percepção porque em alguns momentos as perguntas ficaram confusas.
E89	Às vezes sinto me desmotivada pelo cansaço que me encontro.
E90	Não vejo a hora de aposentar.
E91	Muita falta de valorização do professor em todos os sentidos.
E92	Não
E93	Não.
E94	A reforma da previdência foi injusta com os professores e afasta novos profissionais
E95	Não tenho.
E96	Não tenho.
E97	Nenhum.
E98	A idade para aposentadoria ficou incompatível com o trabalho em sala de aula.
E99	Nada a declarar.
E100	.
E101	Nada a declarar.

Quadro C.1 - Respostas à pergunta 41 do questionário.
(Continuação)

Entrevistado	Resposta
E102	Sem comentários.
E103	Fui L100, meu tempo como várias pessoas que conheço não aparecem no INSS, comprometendo nossa aposentadoria. Gostaria que esse assunto fosse esclarecido, como podemos buscar esse tempo para adicionar no INSS?
E104	Não tenho.
E105	Eu defendo que nenhuma lei deve estabelecer condições gerais para trabalhos tão diferentes. Um servidor público de gabinete, por exemplo um juiz e seus assessores, tem condições de trabalhar enquanto tiver vida Ativa emocionalmente e fisicamente hoje estabelecida na condição compulsória de 75 anos. No entanto um professor, a permanecer em sala de aulas, torna-se inevitavelmente superdesgastante e anti-producente após os 70 anos de idade. Ao meu entender não se muda a regra de um jogo durante o jogo e nem a que falar em transição das mudanças durante o jogo. Ou seja, quem começou a trabalhar com as regras antigas deveria cumprir os regulamentos da regra antiga e quem começou a trabalhar sob o imperativo legal do presente que cumpra, se conseguir, estas exigências. Entendo humanamente impossível qualquer professor trabalhar em sala de aula após 70 anos de idade. Portanto, na próxima alteração da lei que os legisladores repensem se tiverem condições de fazê-lo alterando as regras para os professores e com gêneros para 70 anos de idade para a sua aposentadoria compulsória.
E106	As novas regras de aposentadoria para professores, especialmente após a Reforma da Previdência de 2019 (EC nº 103), trouxeram prejuízos significativos para a categoria.
E107	A reforma da previdência foi pouco discutida com os profissionais.
E108	Estamos mais expostos a violência, depressão, ansiedade e outras doenças provocados pelo trabalho.
E109	Tenho 12 anos de concurso e não consigo ver expectativas a longo prazo nem de carreira nem de aposentadoria.
E110	Não.
E111	A minha dúvida é se terei a mesma disposição que tenho hoje com mais de 50 anos para dar aula para adolescentes de uma geração cada vez mais tecnológica.
E112	Creio que muitos de nós servidores desconhecemos e/ou temos pouco conhecimento da nossa vida profissional. Preocupamos muito em trabalhar e cumprir com as nossas obrigações. Penso que a nova regra é uma injustiça com uma classe sofrida e mal remunerada, no entanto, chegamos a um ponto da caminhada que nos impede de desistir e procurar novos horizontes. No mais, se me permite, sugiro que esse assunto seja mais discutido e amplamente divulgado.

Quadro C.1 - Respostas à pergunta 41 do questionário.
(Conclusão)

Entrevistado	Resposta
E113	A docência é uma profissão que requer saúde física e mental diária! Lidamos com pessoas dos mais diversos tipos. Hoje o papel do professor vai muito além do processo ensino/aprendizagem, pois, temos que educar também. Nos deparamos com situações que acabam nos adoecendo mentalmente. Quanto mais a idade avança mais difícil fica a docência em sua plenitude. Sendo assim, ter aumentado o tempo de serviço do professor para aposentadoria, possibilitou uma demanda maior por afastamentos.
E114	Os descontos que incidem sobre os benefícios e os que permanecem após a aposentadoria, deveriam ser revistos com mais critérios.
E115	Infelizmente está cada vez mais difícil trabalhar na educação. É muito desgaste e pior ainda sabendo que a gente vai trabalhar até ficar idosa.
E116	Acho importante SRE estudar esses assuntos com as Escolas.
E117	Sem comentários.
E118	Não.
E119	Na verdade, ainda não me informei e nem pensei sobre o assunto. Sei que teve mudanças negativas para os servidores, então decide não sofrer por antecedência.
E120	A SEE deveria fazer um esclarecimento a respeito do cálculo de aposentaria para todos os casos possíveis, pois muitos tem direto à aposentadoria e preferem continuar trabalhando na certeza que se aposentar o salário terá uma grande redução. E em alguns casos, isso não procede. Informar também que todo início de ano os aposentados sem paridade têm aumento de acordo com a inflação.
E121	Não tenho.
E122	Ao responder o questionário senti que preciso conhecer melhor as regras de aposentadoria.
E123	Não.

Fonte: elaboração própria.

APÊNDICE D - CARTILHA REFORMA DA PREVIDÊNCIA MINEIRA - EC Nº 104/2020 E LC Nº 156/2020

O Marco Divisor: 15 de Setembro de 2020
A promulgação da Emenda Constitucional nº 104 e da Lei Complementar nº 156 estabeleceu uma nova linha do tempo. A sua situação funcional nesta data exata determina qual caminho previdenciário você deverá seguir.
15/09/2020
Direito Adquirido
Para quem já possuía todos os requisitos completos até a data de corte.
Regras de Transição
Para quem ingressou antes da data, mas ainda estava a caminho de cumprir os requisitos.
Regra Permanente
Para os novos servidores, com ingresso posterior à data de corte.
NotebookLM

Glossário Essencial: Seus Direitos Explicados
Integralidade
O direito de receber o benefício de aposentadoria em valor correspondente ao último salário recebido pelo servidor enquanto estava na ativa.
Paridade
A garantia constitucional de que os proventos do inativo serão reajustados na mesma data e sob os mesmos índices aplicados aos servidores em atividade.
ARTIGO 146, § 6º, INCISO I E ARTIGO 147, §2º, INCISO I DA EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 104, DE 14/09/2020.
O Marco de Ingresso
Ambos os direitos são garantidos, observadas as regras específicas, primariamente aos servidores que ingressaram no serviço público em cargo efetivo até 31/12/2003.
NotebookLM

O Caminho 1: Direito Adquirido

Aplicável exclusivamente aos professores que reuniram a totalidade dos requisitos legais para a aposentadoria até 15/09/2020, independentemente da data de solicitação do benefício. As condições consolidadas antes da reforma são rigorosamente preservadas.

Direito Adquirido Sem Paridade
(Ingresso no serviço público após 2003 e preenchimento dos requisitos adicionais). Proventos proporcionais à média.

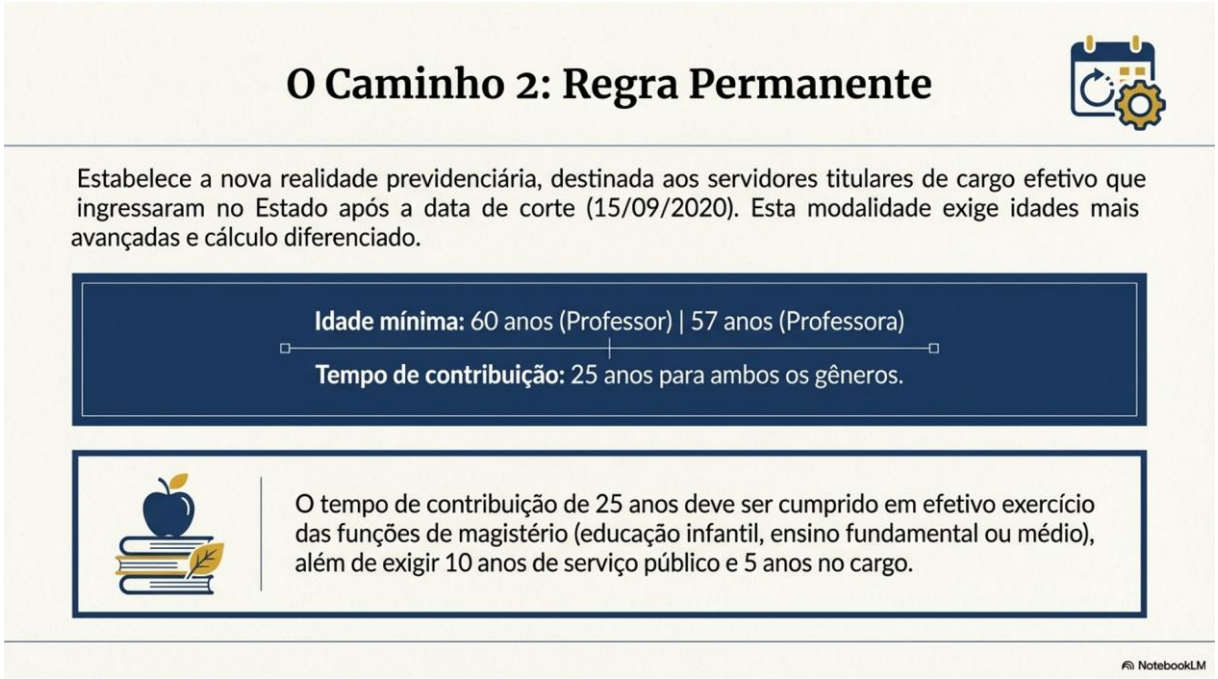
Direito Adquirido Com Paridade
(Exige ingresso até 31/12/2003 e cumprimento de requisitos adicionais). Proventos integrais atrelados à última remuneração.

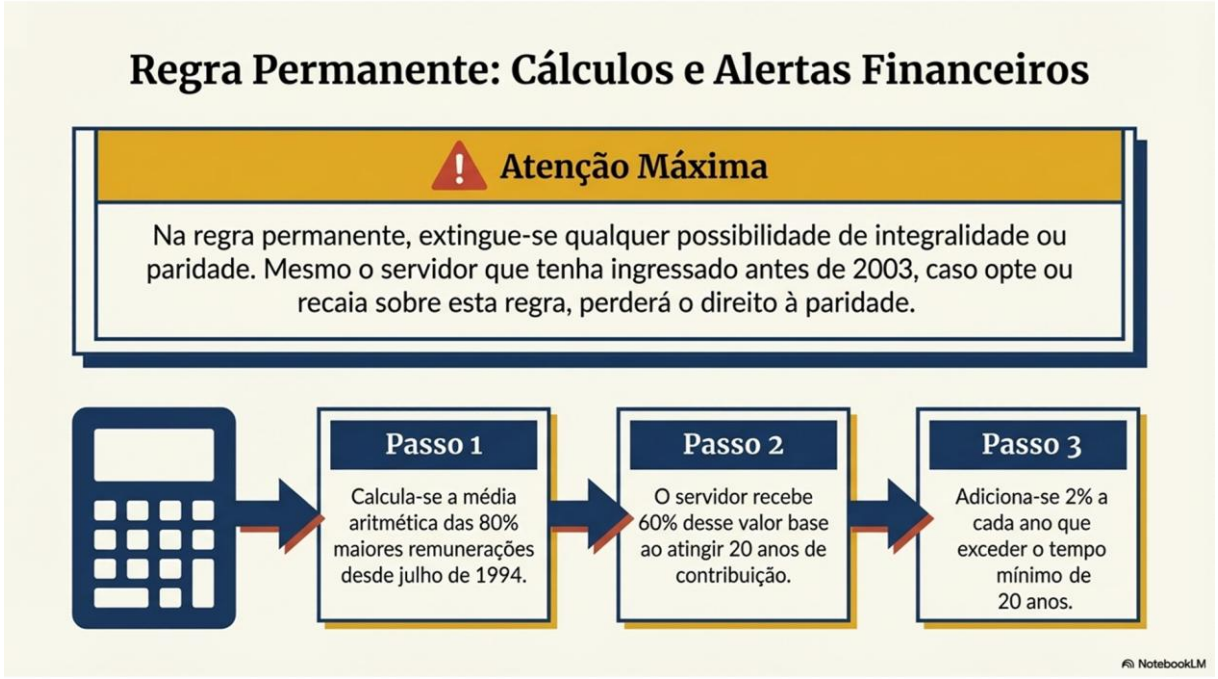
NotebookLM

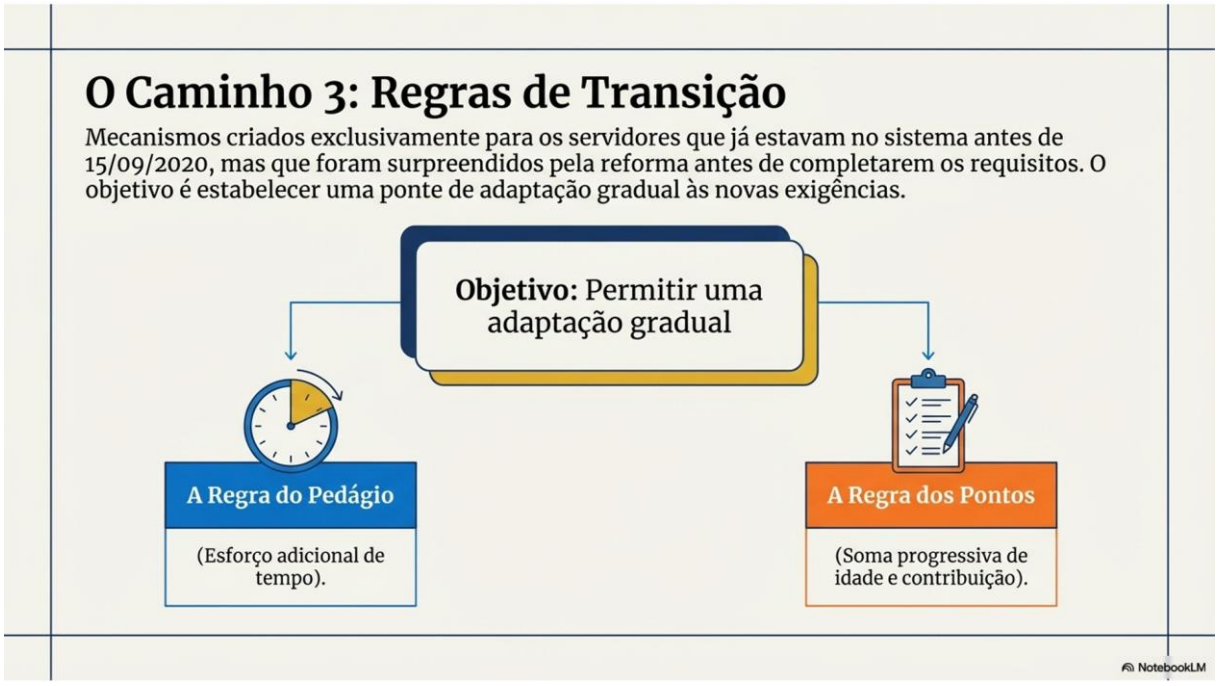
Matriz de Requisitos: Direito Adquirido

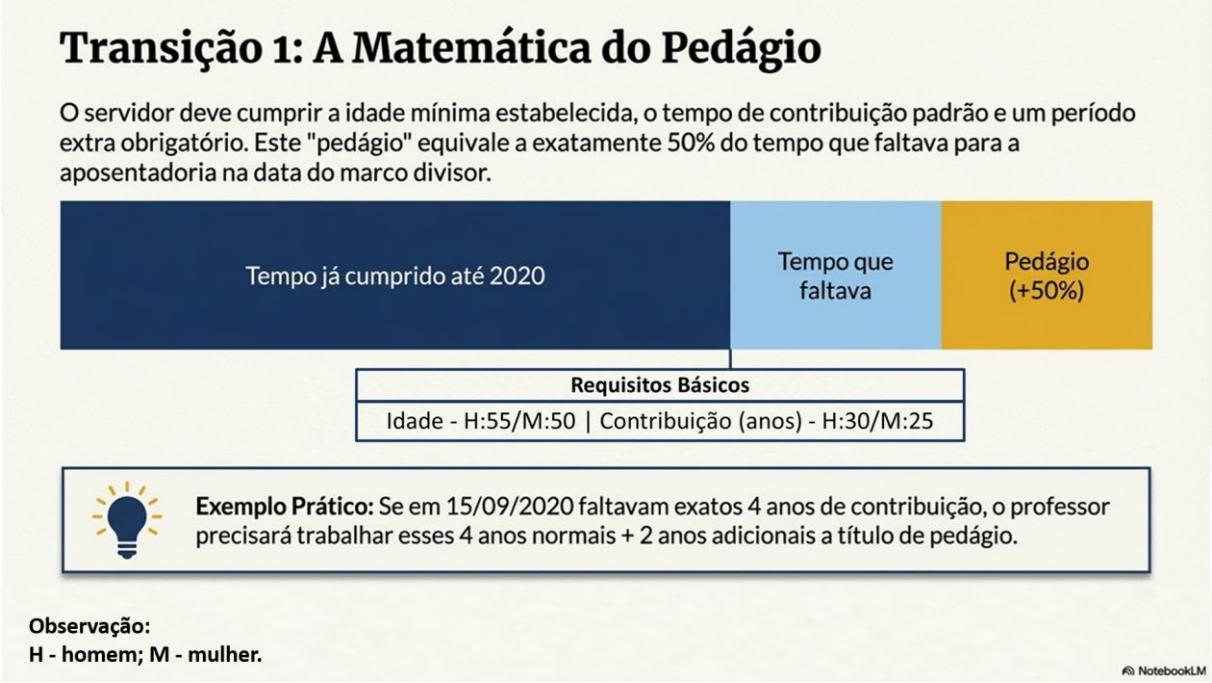
	Sem Paridade		Com Paridade	
	Professor	Professora	Professor	Professora
Idade mínima	55 anos	50 anos	55 anos	50 anos
Tempo de contribuição	30 anos	25 anos	30 anos	25 anos
Tempo no cargo	5 anos			
Tempo de serviço público	10 anos		20 anos	
Tempo de carreira	Não exigido		10 anos	
Ingresso no serviço público	Qualquer data até 15/09/2020		**Até 31/12/2003**	

NotebookLM


O Caminho 2: Regra Permanente
Estabelece a nova realidade previdenciária, destinada aos servidores titulares de cargo efetivo que ingressaram no Estado após a data de corte (15/09/2020). Esta modalidade exige idades mais avançadas e cálculo diferenciado.
Idade mínima: 60 anos (Professor) | 57 anos (Professora)
Tempo de contribuição: 25 anos para ambos os gêneros.
O tempo de contribuição de 25 anos deve ser cumprido em efetivo exercício das funções de magistério (educação infantil, ensino fundamental ou médio), além de exigir 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo.
NotebookLM


Regra Permanente: Cálculos e Alertas Financeiros
Atenção Máxima
Na regra permanente, extingue-se qualquer possibilidade de integralidade ou paridade. Mesmo o servidor que tenha ingressado antes de 2003, caso opte ou recaia sobre esta regra, perderá o direito à paridade.
Passo 1
Calcula-se a média aritmética das 80% maiores remunerações desde julho de 1994.
Passo 2
O servidor recebe 60% desse valor base ao atingir 20 anos de contribuição.
Passo 3
Adiciona-se 2% a cada ano que exceder o tempo mínimo de 20 anos.
NotebookLM


O Caminho 3: Regras de Transição
Mecanismos criados exclusivamente para os servidores que já estavam no sistema antes de 15/09/2020, mas que foram surpreendidos pela reforma antes de completarem os requisitos. O objetivo é estabelecer uma ponte de adaptação gradual às novas exigências.
Objetivo: Permitir uma adaptação gradual
A Regra do Pedágio
(Esforço adicional de tempo).
A Regra dos Pontos
(Soma progressiva de idade e contribuição).
NotebookLM


Transição 1: A Matemática do Pedágio
O servidor deve cumprir a idade mínima estabelecida, o tempo de contribuição padrão e um período extra obrigatório. Este "pedágio" equivale a exatamente 50% do tempo que faltava para a aposentadoria na data do marco divisor.
Tempo já cumprido até 2020
Tempo que faltava
Pedágio (+50%)
Requisitos Básicos
Idade - H:55/M:50 | Contribuição (anos) - H:30/M:25
Exemplo Prático: Se em 15/09/2020 faltavam exatos 4 anos de contribuição, o professor precisará trabalhar esses 4 anos normais + 2 anos adicionais a título de pedágio.
Observação:
H - homem; M - mulher.
NotebookLM

Transição 2: A Mecânica dos Pontos

A segunda alternativa de transição abandona o pedágio temporal em favor de um gatilho matemático. O servidor alcança o direito à aposentadoria no momento em que a **soma exata** da sua **idade** com o seu **tempo** de **contribuição** atinge a **pontuação mínima** exigida pelo Estado.

Pré-requisitos
Idade Mínima Inicial (a contar de 2022): 57 anos (H) | 51 anos (M)
Tempo de Contribuição: 30 anos (H) | 25 anos (M)
Tempo de Serviço Público: 10 anos | Tempo no Cargo: 5 anos

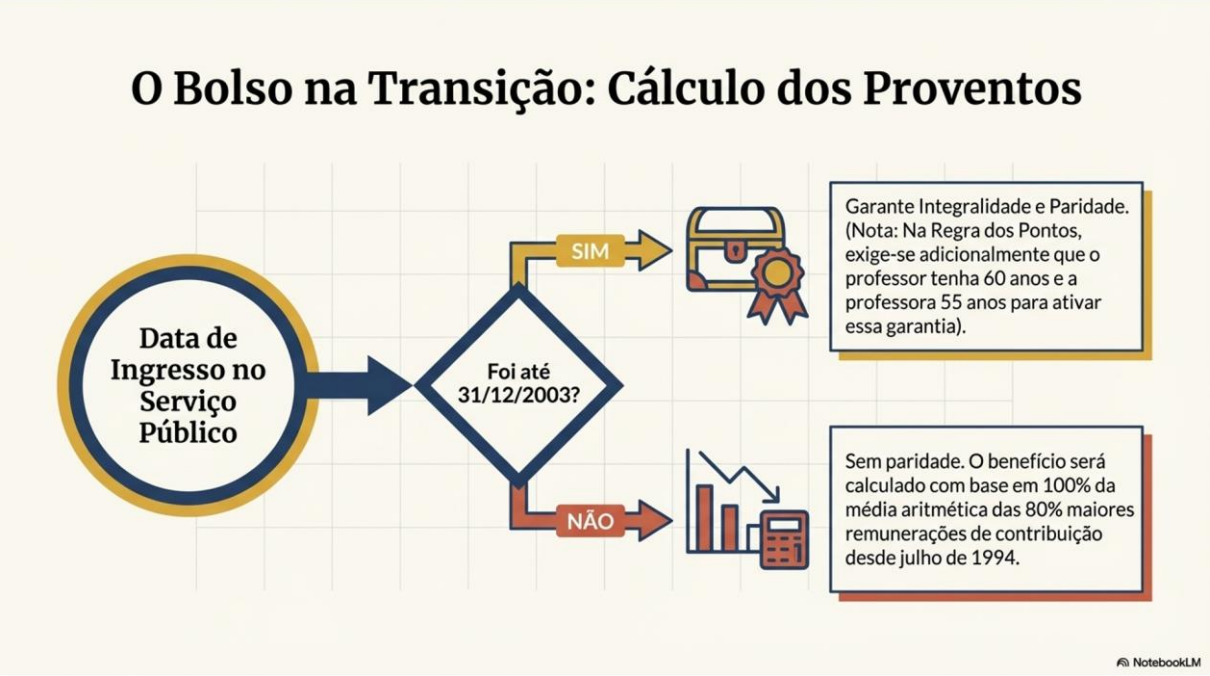
NotebookLM

A Evolução da Pontuação Mínima (2021-2032)

A Regra dos Pontos é um alvo móvel. A pontuação mínima necessária não é estática; ela sofre um acréscimo rigoroso de um ponto a cada ano transcorrido desde o início de 2022, até atingir os tetos constitucionais definitivos.

Observação:
H - homem; M - mulher.

NotebookLM


O Bolso na Transição: Cálculo dos Proventos
Data de Ingresso no Serviço Público
Foi até 31/12/2003?
SIM
Garante Integralidade e Paridade. (Nota: Na Regra dos Pontos, exige-se adicionalmente que o professor tenha 60 anos e a professora 55 anos para ativar essa garantia).
NÃO
Sem paridade. O benefício será calculado com base em 100% da média aritmética das 80% maiores remunerações de contribuição desde julho de 1994.
NotebookLM

Síntese Estrutural: Qual é a sua regra?
Utilize este mapa mental para consolidar sua trajetória. A legislação previdenciária, embora complexa, obedece a uma uma lógica temporal estrita. Identificar o seu enquadramento correto é o primeiro passo para um planejamento seguro.
Qual era sua situação funcional em 15/09/2020?
Já possuía TODOS os requisitos
DIREITO ADQUIRIDO
(Mantém condições consolidadas).
Já era servidor, mas NÃO possuía os requisitos
REGRAS DE TRANSIÇÃO
(Escolha entre Pedágio ou Pontos).
Ainda NÃO era servidor estadual
REGRA PERMANENTE
(Submete-se às novas idades e cálculos).
NotebookLM

Planejamento e Próximos Passos

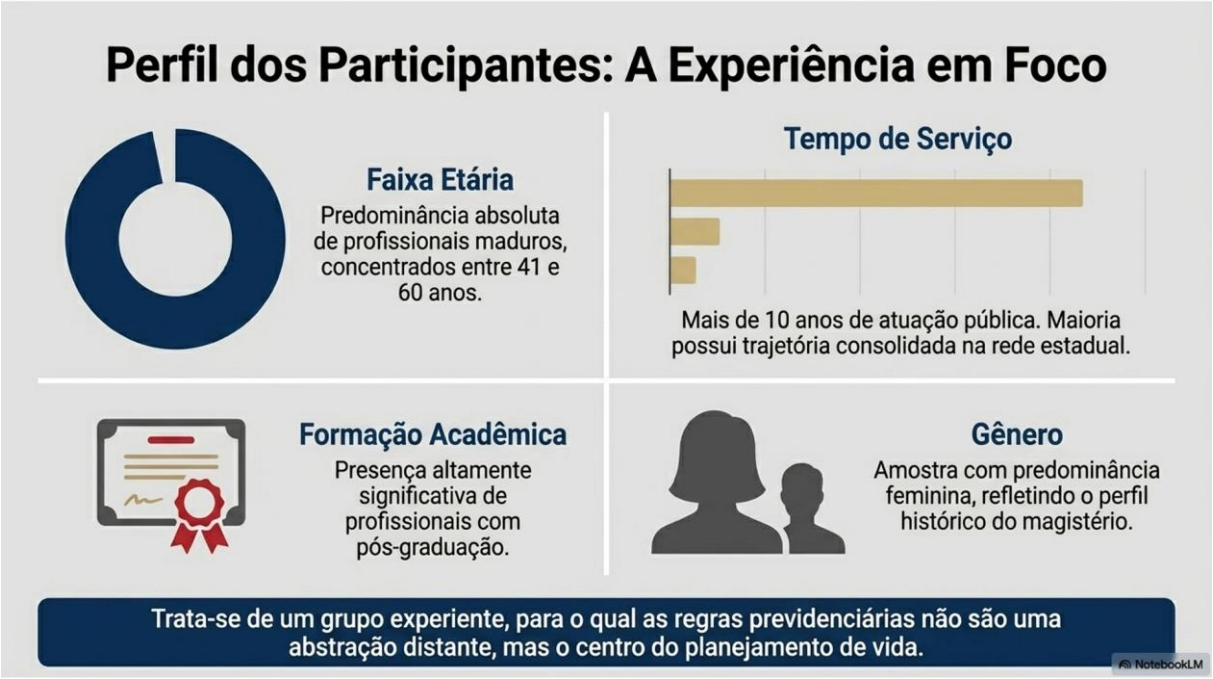
****Aviso Importante****: esta cartilha possui caráter eminentemente informativo. As trajetórias aqui mapeadas servem para fundamentar seu conhecimento sobre os próprios direitos. Para análises formais de tempo de serviço, averbações ou simulações financeiras definitivas, procure obrigatoriamente o Setor de Gestão de Pessoas da sua unidade escolar ou o Setor de Aposentadoria da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano.

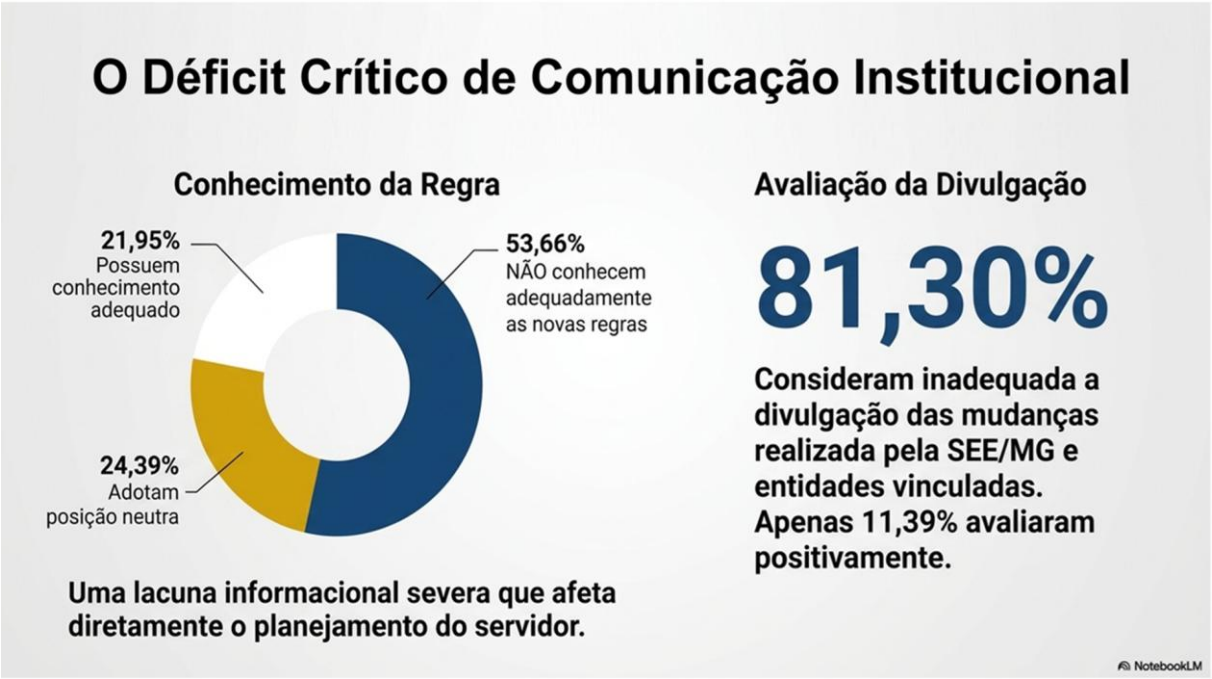
Referências:
BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. Expectativa de vida... (2025).
MINAS GERAIS. SEPLAG. Manual de Aposentadoria (2015).
MINAS GERAIS. SEPLAG. Manual Reforma Previdenciária Estadual 2020.

NotebookLM

APÊNDICE E - CARTILHA REFORMA PREVIDENCIÁRIA E CARREIRA DOCENTE - SUBSÍDIOS PARA O APRIMORAMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS NO ESTADO DE MINAS GERAIS

A Pesquisa: Ouvindo o Magistério Estadual
O Público
123 professores efetivos
Profissionais ativos da rede estadual de ensino de Minas Gerais.
O Recorte Espacial
SRE Coronel Fabriciano
Pesquisa aplicada eletronicamente via questionário estruturado na Superintendência Regional de Ensino.
O Foco Estratégico
Previdência, Motivação e Carreira
Analisar de que forma o conhecimento acerca das novas regras influencia a motivação, o planejamento de vida e o desempenho funcional.
NotebookLM

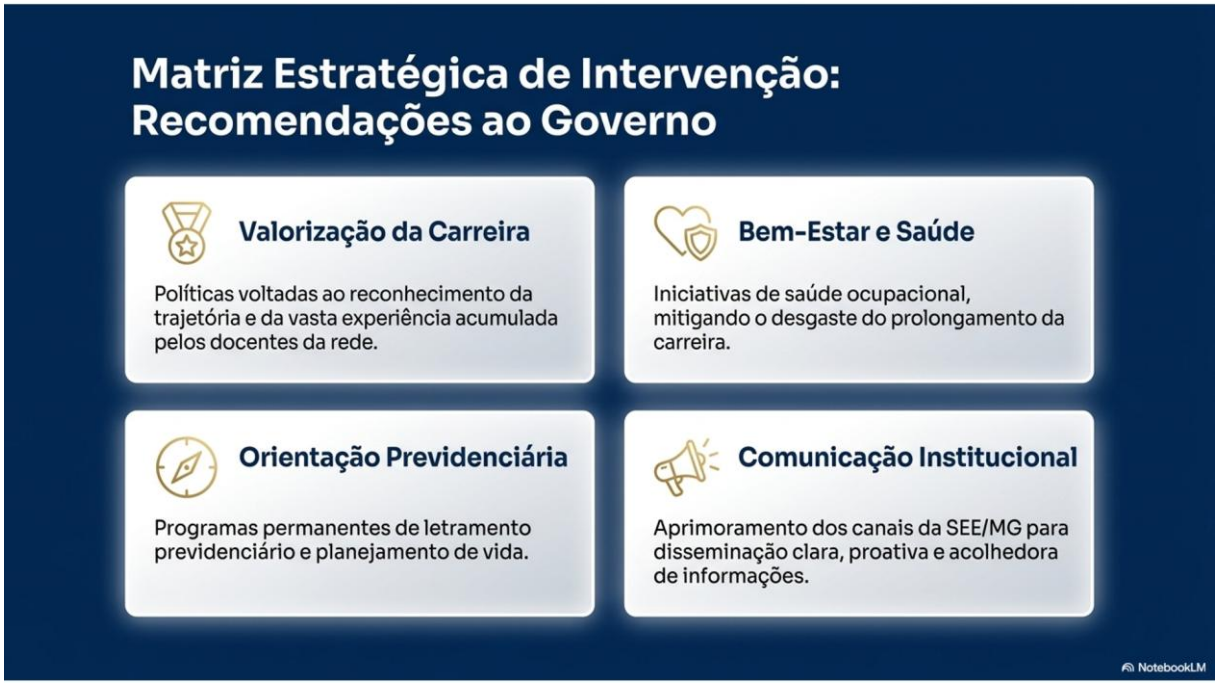

Perfil dos Participantes: A Experiência em Foco
Faixa Etária
Predominância absoluta de profissionais maduros, concentrados entre 41 e 60 anos.
Tempo de Serviço
Mais de 10 anos de atuação pública. Maioria possui trajetória consolidada na rede estadual.
Formação Acadêmica
Presença altamente significativa de profissionais com pós-graduação.
Gênero
Amostra com predominância feminina, refletindo o perfil histórico do magistério.
Trata-se de um grupo experiente, para o qual as regras previdenciárias não são uma abstração distante, mas o centro do planejamento de vida.
NotebookLM


O Déficit Crítico de Comunicação Institucional
Conhecimento da Regra
21,95%
Possuem conhecimento adequado
53,66%
NÃO conhecem adequadamente as novas regras
24,39%
Adotam posição neutra
Uma lacuna informacional severa que afeta diretamente o planejamento do servidor.
Avaliação da Divulgação
81,30%
Consideram inadequada a divulgação das mudanças realizada pela SEE/MG e entidades vinculadas. Apenas 11,39% avaliaram positivamente.
NotebookLM

O Clima Organizacional: Desmotivação vs. Resiliência.
Sinais de Alerta - Desgaste e Fuga
77,24%
Reconhecem forte impacto no planejamento de carreira e ruptura de expectativas.
72,36%
Sentem desmotivação direta pela necessidade de trabalhar mais tempo para se aposentar.
55,29%
Cogitam ativamente buscar alternativas fora da docência (risco de evasão).
O Fator de Resiliência - Oportunidade de Retenção
55,29%
Afirmam manter seu comprometimento profissional intacto, apesar das mudanças e da desmotivação.
NotebookLM

O Efeito Dominó: do Marco Legal ao Comportamento Individual.
Alteração Normativa Abrupta
(EC 104 / LC 156)
Quebra de Expectativas & Insegurança
(Baixo conhecimento e comunicação falha)
Desgaste Emocional & Frustração
(72,36% de desmotivação confirmada)
Intenção de Saída
(55,29% cogitando abandonar a docência)
A mudança previdenciária ultrapassou a dimensão jurídica, convertendo-se em um catalisador de crise de engajamento no nível do servidor.
NotebookLM

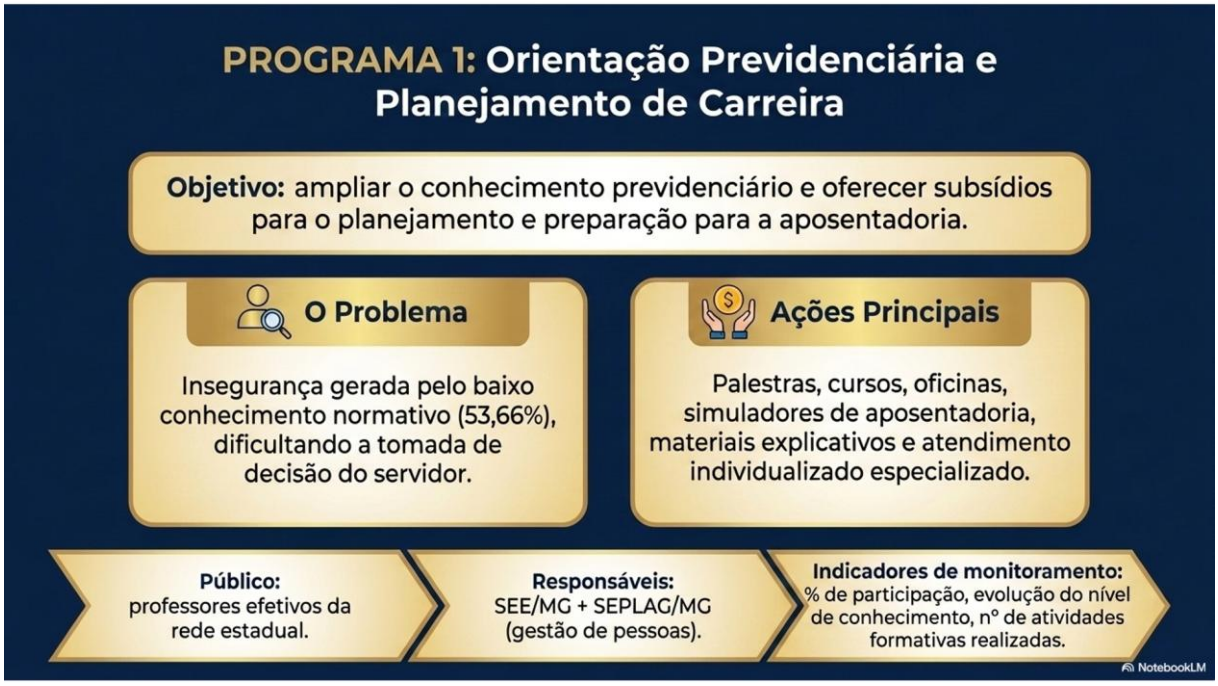
O Risco Sistêmico para a Gestão Pública
Adoecimento Ocupacional
O desgaste prolongado tende a aumentar dramaticamente as licenças médicas e afastamentos.
Queda de Engajamento
Professores presentes, mas exaustos, impactando diretamente a qualidade do clima escolar.
Perda de Experiência
O abandono da carreira (fuga de talentos) por parte dos profissionais mais qualificados.
Dificuldade de Retenção
Impossibilidade de manter um corpo docente estável e experiente.
Reformas baseadas puramente em sustentabilidade atuarial, sem gestão de transição humana, geram passivos operacionais e pedagógicos para a rede estadual.
NotebookLM

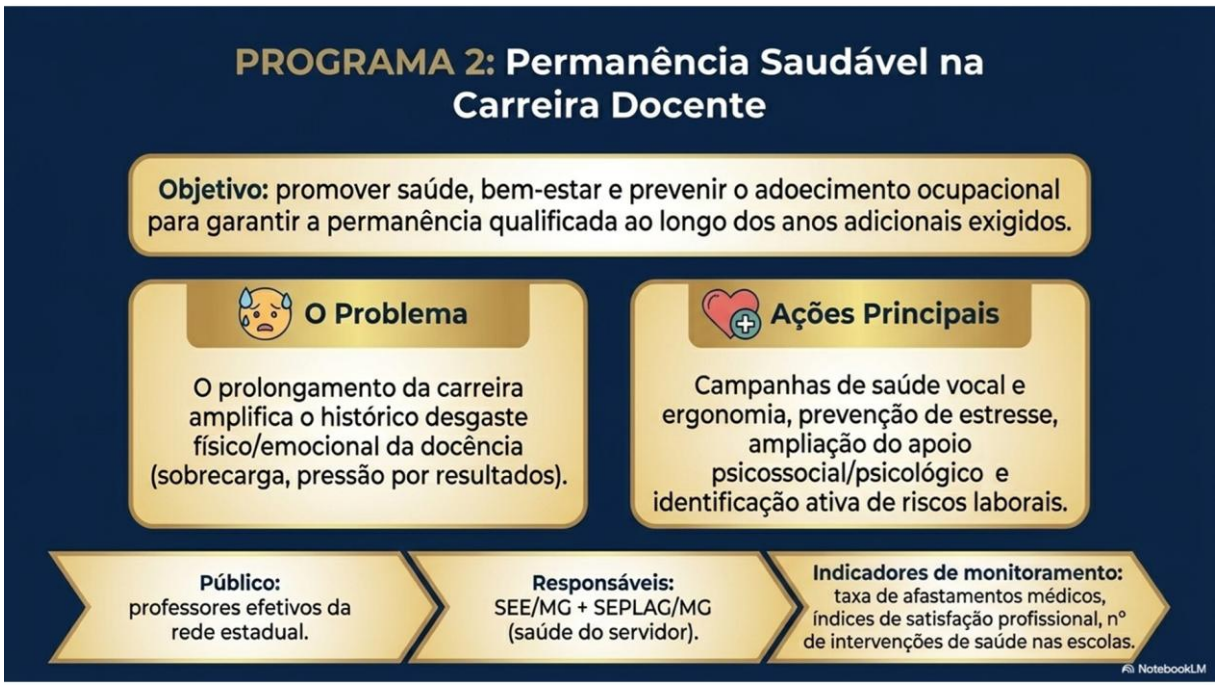


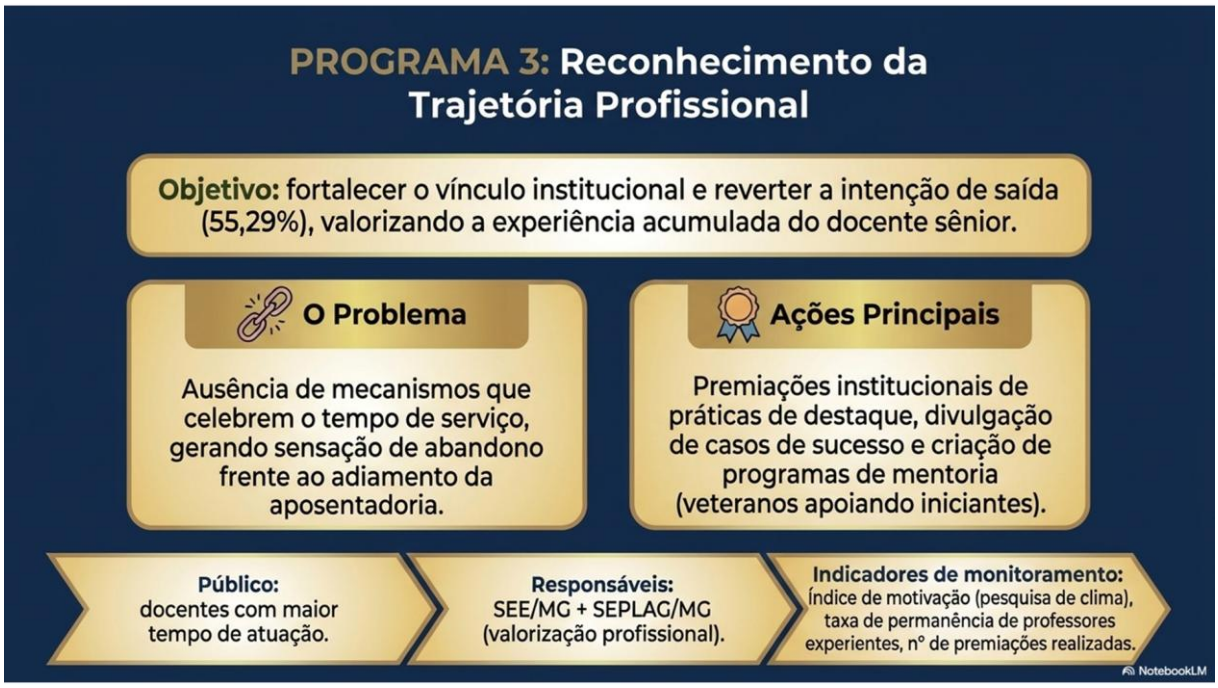
Desdobramento Estratégico: alinhamento Problema vs. Solução

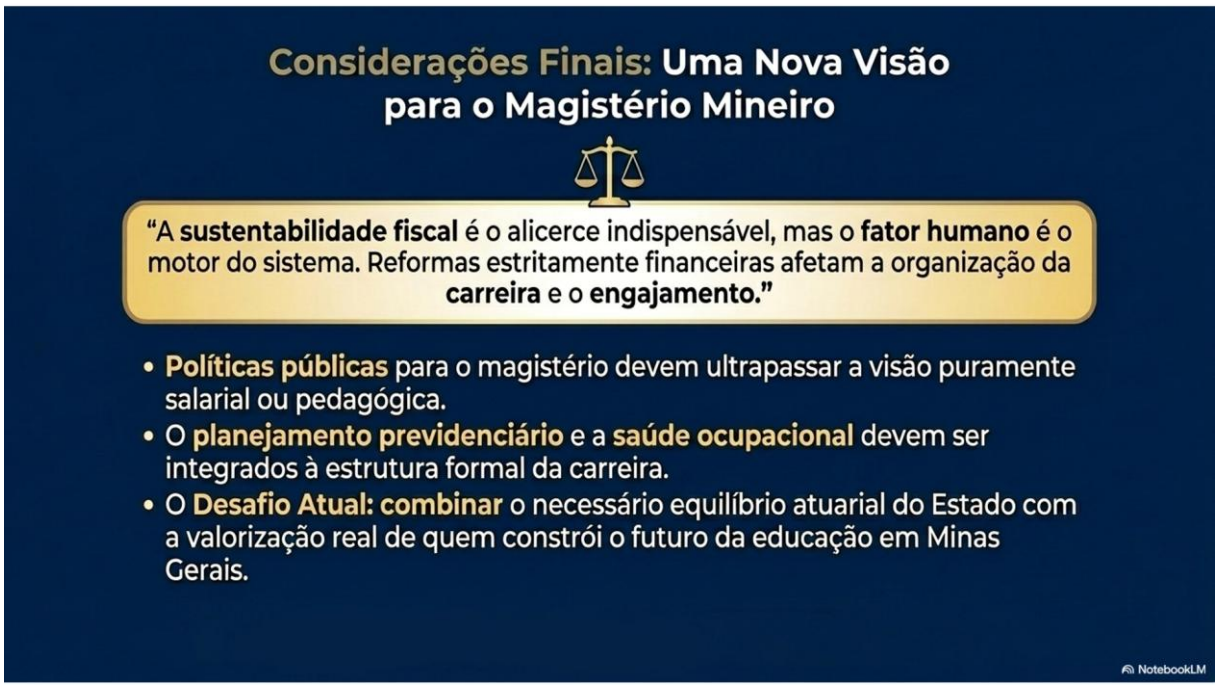
Pilar	Problema (Evidência)	Solução Sugerida / Impacto
Orientação Permanente	53,66% desconhecem as regras; insegurança no planejamento.	Cursos, simuladores e cartilhas. Traz clareza normativa e reduz ansiedade.
Comunicação Institucional	81,30% reprovam a divulgação atual.	Canais diretos (webinários, manual com perguntas frequentes). Restaura a confiança entre Estado e servidor.
Bem-Estar e Saúde	72,36% relatam desmotivação e iminência de desgaste emocional.	Apoio psicológico e melhoria de ambiente. Previne a alta de afastamentos médicos.

NotebookLM


PROGRAMA 1: Orientação Previdenciária e Planejamento de Carreira
Objetivo: ampliar o conhecimento previdenciário e oferecer subsídios para o planejamento e preparação para a aposentadoria.
O Problema
Insegurança gerada pelo baixo conhecimento normativo (53,66%), dificultando a tomada de decisão do servidor.
Ações Principais
Palestras, cursos, oficinas, simuladores de aposentadoria, materiais explicativos e atendimento individualizado especializado.
Público: professores efetivos da rede estadual.
Responsáveis: SEE/MG + SEPLAG/MG (gestão de pessoas).
Indicadores de monitoramento: % de participação, evolução do nível de conhecimento, nº de atividades formativas realizadas.
NotebookLM


PROGRAMA 2: Permanência Saudável na Carreira Docente
Objetivo: promover saúde, bem-estar e prevenir o adoecimento ocupacional para garantir a permanência qualificada ao longo dos anos adicionais exigidos.
O Problema
O prolongamento da carreira amplifica o histórico desgaste físico/emocional da docência (sobrecarga, pressão por resultados).
Ações Principais
Campanhas de saúde vocal e ergonomia, prevenção de estresse, ampliação do apoio psicossocial/psicológico e identificação ativa de riscos laborais.
Público: professores efetivos da rede estadual.
Responsáveis: SEE/MG + SEPLAG/MG (saúde do servidor).
Indicadores de monitoramento: taxa de afastamentos médicos, índices de satisfação profissional, nº de intervenções de saúde nas escolas.
NotebookLM


PROGRAMA 3: Reconhecimento da Trajetória Profissional
Objetivo: fortalecer o vínculo institucional e reverter a intenção de saída (55,29%), valorizando a experiência acumulada do docente sênior.
O Problema
Ausência de mecanismos que celebrem o tempo de serviço, gerando sensação de abandono frente ao adiamento da aposentadoria.
Ações Principais
Premiações institucionais de práticas de destaque, divulgação de casos de sucesso e criação de programas de mentoria (veteranos apoiando iniciantes).
Público: docentes com maior tempo de atuação.
Responsáveis: SEE/MG + SEPLAG/MG (valorização profissional).
Indicadores de monitoramento: índice de motivação (pesquisa de clima), taxa de permanência de professores experientes, nº de premiações realizadas.
NotebookLM


Considerações Finais: Uma Nova Visão para o Magistério Mineiro
"A sustentabilidade fiscal é o alicerce indispensável, mas o fator humano é o motor do sistema. Reformas estritamente financeiras afetam a organização da carreira e o engajamento."
• Políticas públicas para o magistério devem ultrapassar a visão puramente salarial ou pedagógica.
• O planejamento previdenciário e a saúde ocupacional devem ser integrados à estrutura formal da carreira.
• O Desafio Atual: combinar o necessário equilíbrio atuarial do Estado com a valorização real de quem constrói o futuro da educação em Minas Gerais.
NotebookLM

REFERÊNCIAS

FRANCO, Lynne Miller *et al*. Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework. 2002. Disponível em: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11989961/. Acesso em: 16 jan. 2026.

ROBBINS, Stephen Paul; JUDGE, Tim; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. Pearson Prentice Hall, 2010.

TAMAYO, Álvaro; PASCHOAL, Tatiane. A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador. 2003. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rac/a/8PGD7qcRB9JL8CjQZNDFbrp/. Acesso em: 16 jan. 2026.

NotebookLM

ANEXO A - INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO

TERMO DE AVALIAÇÃO - PARTE II
ANEXO V - INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

Servidor: _____ **Masp:** _____
Cargo/Disciplina: _____ **Nº adm.:** _____
Escola Estadual:_____ **Cód.:** _____
Lotação _____ **Período/Etapa:** ___/___/____ **a** ___/___/____
SRE

Cargo: Professor da Educação Básica – PEB				
CRITÉRIO I - DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL		**1 a 5 pts.**	**Peso**	**Total**
1	Participa de grupos de estudos, reuniões pedagógicas, cursos, eventos e palestras disponibilizados pelo sistema; estuda e se orienta pelos materiais institucionais da SEE e outros.		2	
2	Compartilha conhecimentos, informações, dificuldades, soluções e práticas exitosas que agregam valor ao trabalho.		1	
SUBTOTAL - 15 pontos				

CRITÉRIO II - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL		1 a 5 pts.	Peso	Total
1	Relaciona-se cordialmente com todos do seu ambiente de trabalho e com o público em geral, cumpre as normas legais e as decisões pactuadas ou emanadas das instâncias hierárquicas, agindo segundo os princípios éticos que norteiam a administração pública.		1	
2	Respeita a diversidade, adotando práticas inclusivas e éticas no relacionamento com a comunidade e com os alunos em sala de aula.		1	
3	Participa do trabalho de equipe e das ações da escola que envolvem interação com as famílias e alunos, contribuindo para o desenvolvimento das atividades de aprendizagem, recreação e convivência.		1	
SUBTOTAL - 15 pontos				
CRITÉRIO III - COMPROMISSOS PROFISSIONAL E INSTITUCIONAL		**1 a 5 pts.**	**Peso**	**Total**
1	Cumpre com responsabilidade suas atribuições e atende as normas da administração pública relativas à assiduidade e pontualidade.		2	
2	Participa de projetos e ações coletivas e da realização das avaliações internas e externas da aprendizagem dos alunos.		1	
3	Zela pela conservação de todo o patrimônio público da instituição.		1	
SUBTOTAL - 20 pontos				

CRITÉRIO IV - HABILIDADES TÉCNICAS E PROFISSIONAIS		1 a 5 pts.	Peso	Total
6	Cria novas oportunidades de aprendizagens e avaliações para os alunos com desempenho insatisfatório, para que todos possam aprender efetivamente o que foi ensinado.		1	
7	Compromete-se com a aprendizagem de todos os seus alunos, esclarecendo dúvidas, orientando e corrigindo, individual e coletivamente, os trabalhos escolares e deveres de casa e presta atendimento diferenciado aos alunos com mais dificuldades.		1	
8	Apresenta atitude positiva em relação à capacidade de aprendizagem dos alunos e é capaz de reconhecer talentos e de promover o desenvolvimento da autoconfiança e autoestima.		1	
9	Obtém bons resultados de aprendizagem de seus alunos evidenciados pelas avaliações internas, realizadas pela escola, e por avaliações externas.		2	
SUBTOTAL - 50 pontos				
PONTUAÇÃO TOTAL				

DATA DA AVALIAÇAO: __/__/____

MENBRO AVALIADOR: _____
MENBRO AVALIADOR: _____
MENBRO AVALIADOR: _____
MENBRO AVALIADOR: _____

Fonte: SISAD, 2025.

ANEXO B - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A INFLUÊNCIA DO CONHECIMENTO SOBRE AS NOVAS REGRAS DE APOSENTADORIA NA MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO E NO DESEMPENHO FUNCIONAL DOS PROFESSORES EFETIVOS DAS ESCOLAS ESTADUAIS EM MINAS GERAIS.

Pesquisador: CARLA GRAVINA VIEIRA

Área Temática:

Versão: 5

CAAE: 87665225.4.0000.5148

Instituição Proponente: Universidade Federal de Lavras

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 7.716.242

Apresentação do Projeto:

O projeto busca analisar a influência do conhecimento das novas regras de aposentadoria, mais precisamente da Emenda Constitucional nº 104/2020 e da Lei Complementar nº 156/2020, na motivação para o trabalho e no desempenho funcional dos professores detentores de cargo efetivo nas escolas estaduais sob circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano. Para tanto, pretende-se (1) descrever as alterações ocorridas nas regras específicas de aposentadoria para os ocupantes de cargo efetivo de professor na rede estadual de ensino do Estado de Minas Gerais; (2) compreender o grau de conhecimento dos professores das escolas sob circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano sobre essas legislações; (3) identificar o grau de motivação dos professores das escolas estaduais sob a circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano e; (4) analisar o desempenho funcional dos professores por meio da avaliação de indicadores de qualidade das escolas sob a circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano. Esta e classifica como uma pesquisa de abordagem mista (qualitativa e quantitativa), de natureza exploratória e descritiva, que se utilizou de este trabalho de análise documental e questionários semiestruturados como fonte de coleta de dados. Compõem esta pesquisa os professores

Endereço: Campus Universitário Cx Postal 3037 Campus Universitário - Caixa Postal 3037, Avenida Sul, Prédio das
Bairro: PRP/COEP **CEP:** 37.200-900
UF: MG **Município:** LAVRAS
Telefone: (35)3829-5182 **E-mail:** coep.prp@ufla.br

detentores de cargo efetivo nas escolas estaduais sob circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano.

Objetivo da Pesquisa:

Analisar a influência do conhecimento sobre as novas regras de aposentadoria na motivação para o trabalho e no desempenho funcional dos professores detentores de cargo efetivo das escolas estaduais sob circunscrição da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos: A probabilidade de que o entrevistado sofra algum dano como consequência do estudo é mínima. É possível que ele sinta desconforto ou descontentamento ao longo da pesquisa, e em alguns casos, algum tipo de constrangimento ao responder uma pergunta em específico. Para mitigar os riscos, o entrevistado pode interromper ou desistir da pesquisa a qualquer momento. Os dados coletados serão tratados exclusivamente pela pesquisadora e pelo professor orientador. Além disso, os referidos dados serão armazenados em pasta digital com acesso restrito e protegidos por senha, garantindo assim, a privacidade do entrevistado. Benefícios: Espera-se que a participação dos professores efetivos das escolas estaduais da Superintendência Regional de Ensino Coronel Fabriciano contribua para uma melhor compreensão acerca das alterações nas regras de aposentadoria introduzidas através da promulgação da Emenda à Constituição nº 104, de 14/09/2020 e da Lei Complementar nº 156, de 22/09/2020.Além disso, os resultados da pesquisa poderão subsidiar ações da gestão pública voltadas à valorização docente e à mitigação dos efeitos das reformas previdenciárias. Por fim, a participação desses servidores poderá provocar reflexões pessoais e profissionais que favoreçam o autoconhecimento e o debate coletivo.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa de abordagem mista, com caráter exploratório e descritivo

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Vide campo " Conclusões ou Pendências

Recomendações:

Vide campo " Conclusões ou Pendências

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

APROVADO.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS

Continuação do Parecer: 7.716.242

Considerações Finais a critério do CEP:

Ressalta-se que cabe ao pesquisador responsável encaminhar os relatórios parciais e finais da pesquisa, por meio da Plataforma Brasil, via notificação do tipo "relatório" para que sejam devidamente apreciadas no CEP, conforme norma operacional CNS nº 001/12, item XI2.d.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2533191.pdf	06/07/2025 15:52:07		Aceito
Outros	carta_Resposta_versao3.doc	06/07/2025 15:51:23	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Cronograma	cronograma_versao4.docx	06/07/2025 15:50:15	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO2.pdf	06/07/2025 15:49:44	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Outros	carta_Resposta_versao2.doc	05/06/2025 17:02:25	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Outros	questionario_versao3.docx	05/06/2025 16:54:47	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Cronograma	cronograma_versao3.docx	05/06/2025 16:53:49	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto_versao2.pdf	07/05/2025 19:28:45	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Outros	carta_Resposta.doc	07/05/2025 19:13:43	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Outros	questionario_versao2.docx	07/05/2025 19:13:12	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Cronograma	cronograma_versao2.docx	07/05/2025 19:12:33	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Outros	responsabilidade_versao2.pdf	07/05/2025 19:12:06	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Outros	anuencia_versao2.pdf	07/05/2025 19:08:16	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Outros	comentarios_versao2.docx	07/05/2025 19:07:34	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_versao2.doc	07/05/2025 19:05:43	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Outros	comentarios.docx	06/04/2025 17:43:02	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito

Endereço: Campus Universitário Cx Postal 3037 Campus Universitário - Caixa Postal 3037, Avenida Sul, Prédio das
Bairro: PRP/COEP **CEP:** 37.200-900
UF: MG **Município:** LAVRAS
Telefone: (35)3829-5182 **E-mail:** coep.prp@ufla.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS

Continuação do Parecer: 7.716.242

Outros	Responsabilidade.pdf	06/04/2025 17:39:42	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Outros	Anuencia.pdf	06/04/2025 17:38:46	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.docx	06/04/2025 17:33:24	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.doc	06/04/2025 17:29:28	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.pdf	06/04/2025 17:28:47	CARLA GRAVINA VIEIRA	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

LAVRAS, 20 de Julho de 2025

Assinado por:
ALCINÉIA DE LEMOS SOUZA RAMOS
(Coordenador(a))

Endereço: Campus Universitário Cx Postal 3037 Campus Universitário - Caixa Postal 3037, Avenida Sul, Prédio das
Bairro: PRP/COEP **CEP:** 37.200-900
UF: MG **Município:** LAVRAS
Telefone: (35)3829-5182 **E-mail:** coep.prp@ufla.br