

AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

THE NEEDS FOR RETIREMENT PREPARATION AND TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT

LAS NECESIDADES DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves¹ <https://orcid.org/0000-0003-2085-4241>
Lúcia Gracia Ferreira² <https://orcid.org/0000-0003-3655-9124>

¹ Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – Itapetinga, Bahia, Brasil; risiachaves@uesb.edu.br

² Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – Itapetinga, Bahia, Brasil; lucia.trindade@uesb.edu.br

RESUMO: Este estudo objetiva problematizar as necessidades de preparação para a aposentadoria como elemento integrante do desenvolvimento profissional docente, com vistas a possibilitar aos professores condições mais saudáveis, nos anos finais da carreira, como também minimizar os impactos que esse período pode causar na qualidade da educação. Trata-se de uma pesquisa descritiva-exploratória, de cunho qualitativo, realizada com 67 professores da Educação Básica de escolas municipais de Itapetinga-Bahia. Os dados produzidos, oriundos de questionários, são provenientes da Pesquisa “Desenvolvimento profissional e a carreira docente brasileira: diálogos com professores da Educação Básica” e foram agrupados em duas categorias, a saber: 1)Saúde e 2)Remuneração. Os dados forneceram subsídios para constatar a premência na geração de políticas públicas que possibilitem suporte para enfrentar os desafios explicitados pelos professores em fim de carreira, com vistas a possibilitar, também, aos docentes, nas outras fases, uma trajetória mais saudável, para que os mesmos sejam assistidos em seu desenvolvimento profissional.

Palavras-chave: Carreira Docente; Desenvolvimento Profissional Docente; Finalização da Carreira; Preparação para a Aposentadoria; Professor.

ABSTRACT: This study aims to problematize the need for retirement preparation as an integral element of teachers' professional development, with the goal of providing educators with healthier conditions in the final years of their careers, as well as minimizing the impact this period may have on the quality of education. This is a descriptive-exploratory, qualitative study conducted with 67 Basic Education teachers from municipal schools in Itapetinga, Bahia. The data, collected through questionnaires, are part of the research project “Professional development and the Brazilian teaching career: dialogues with Basic Education teachers” and were grouped into two categories: 1) Health and 2) Compensation. The data provided evidence of the urgent need to develop public policies that offer support in addressing the challenges faced by teachers at the end of their careers, with the aim of also ensuring that educators in

earlier stages experience a healthier professional journey and receive support throughout their professional development.

Keywords: Teaching Career; Teacher Professional Development; End of Career; Retirement Preparation; Teacher.

RESUMEN: Este estudio busca problematizar la necesidad de la preparación para la jubilación como elemento integral del desarrollo profesional docente, con el fin de brindar a los docentes mejores condiciones en los últimos años de su carrera y minimizar los impactos que este periodo puede tener en la calidad de la educación. Se trata de un estudio de investigación cualitativo, descriptivo-exploratorio, realizado con 67 docentes de Educación Básica en escuelas municipales de Itapetinga, Bahía. Los datos obtenidos, provenientes de cuestionarios, proceden del proyecto de investigación "Desarrollo profesional y la carrera docente brasileña: diálogos con docentes de Educación Básica" y se agruparon en dos categorías: 1) Salud y 2) Remuneración. Los datos respaldan la urgencia de generar políticas públicas que brinden apoyo para afrontar los desafíos que expresan los docentes al final de su carrera, con el objetivo de facilitar también a los docentes en otras etapas una trayectoria más saludable y que reciban apoyo en su desarrollo profesional.

Palabras clave: Carrera docente; Desarrollo profesional docente; Finalización de la carrera; Preparación para la jubilación; Docente.

Introdução

Do período pré-natal à velhice, o ser humano passa por um processo de desenvolvimento, momentos de crescimento físico e psíquico, permeados de mudanças e adaptações. Do mesmo modo, ocorre o desenvolvimento profissional (DPD). Assim como a vida, a trajetória profissional é constituída por fases. Quando nos referimos à aprendizagem da docência, nos reportamos a inúmeros momentos vivenciados pelos professores, do início aos anos finais da carreira, cenários ricos de aprendizagem da profissão, sucessos e retrocessos. E, nesse caminhar, ocorre o desenvolvimento profissional docente.

Então, como um processo de aprendizagem que ocorre durante toda a trajetória profissional, o DPD é influenciado por inúmeros elementos, oriundos de experiências planejadas ou espontâneas, propiciadas pela instituição escolar ou por iniciativa individual do professor. O desenvolvimento profissional docente configura-se como algo complexo. Ao pensarmos na importância dos contextos para o desenvolvimento profissional do professor e para a qualidade da Educação, preocupa-nos se os cenários em que tais sujeitos estão inseridos são favoráveis ao desenvolvimento.

Logo, nada adianta investir na formação dos professores sem alterar as condições em que o trabalho se desenvolve, como suporte, tempo, salário adequado e outras circunstâncias. Além das condições promotoras de desenvolvimento, é imprescindível ter em mente que o DPD não está relacionado exclusivamente ao professor. Conforme Vaillant e Carlos Marcelo (2012),

AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

o desenvolvimento profissional docente é importante para o professor, para a aprendizagem dos estudantes e para a qualidade do ensino. Da mesma maneira, Ferreira (2023) considera que, embora o desenvolvimento profissional seja denominado de docente, ele é amplo e não envolve somente o professor, mas também o aluno e a instituição educativa. A autora nos conclama “para que tenhamos um olhar mais sensível para o DPD, pois a qualidade da educação/do ensino também depende disso”.

Destarte, na busca por esse olhar sensível, nos defrontamos com os professores em pré-aposentadoria e os desafios enfrentados por eles. O estudo em questão está associado à pesquisa “Desenvolvimento profissional e a carreira docente brasileira: diálogos com professores da Educação Básica”¹, que intenciona analisar como os professores se constroem profissionalmente, considerando as políticas públicas vigentes, um modelo brasileiro para a carreira docente e os impactos/contribuições para o ensino. Conforme Ferreira (2023), a referida pesquisa foi realizada, em 2017, e contou com o financiamento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). A mesma está cadastrada na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), entretanto, inicialmente, estava vinculada à Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) e conta, ainda, com a parceria da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC).

Diante da temática proposta e na busca por uma nova possibilidade de conceber a pesquisa, que contempla a singularidade em oposição à generalização, optamos pela abordagem qualitativa. Em vista disso, a partir de um olhar singular, a investigação qualitativa possibilita compreender os significados atribuídos pelos professores com base nos dados produzidos. Segundo Bogdan e Biklen (1994), a investigação qualitativa pretende entender os sentidos que as pessoas dão as coisas, acontecimentos e fatos. Um olhar atento às diversas interpretações, subjetividades dos sujeitos e do contexto em que estão inseridos.

O principal instrumento para a produção dos dados foi o questionário, aplicado pela equipe da pesquisa, no ano de 2018, e estruturado em quatro aspectos, a saber: perfil, formação/escolaridade, composição familiar e histórico profissional. A partir daí, aborda diversas questões relativas ao perfil individual, histórias de vida, situação funcional do

¹Este artigo é resultado da investigação desenvolvida durante o Mestrado e está vinculada à Pesquisa guarda-chuva “Desenvolvimento profissional e a carreira docente brasileira: diálogos com professores da Educação Básica”. Ressaltamos, ainda, que a referida pesquisa e encaminhamentos metodológicos foram aprovados pelo Comitê de Ética da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), conforme parecer nº 2.239.971.

AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

professor, relações contextuais e pressões externas, vivência da docência, visão referente à profissão etc. Responderam ao instrumento 443 professores da Educação Básica dos municípios baianos de Itapetinga, Elísio Medrado e Amargosa. No que se refere à rede, foram atendidas as Redes Federal, Estadual, Municipal e Particular, em todos os períodos da carreira, conforme modelo brasileiro (Ferreira, 2014), no entanto, em Elísio Medrado e Amargosa, somente professores da Rede Estadual. Cabe destacar, ainda, que, neste estudo, nos deteremos aos 67 professores em fim de carreira dos 182 professores da rede municipal de Itapetinga. Tendo em vista preservar o anonimato dos participantes deste estudo, nos momentos que necessitamos incluir justificativas dos professores, os mesmos foram identificados com nomes de flores.

Os dados produzidos foram agrupados em duas categorias, a saber: (1) Saúde e (2) Remuneração. Com base nas referidas categorias, discutiremos a preparação para a aposentadoria como modo de Desenvolvimento Profissional Docente. Para Day (2001, p. 16-17), “planificar e apoiar o desenvolvimento profissional ao longo de toda a carreira é uma responsabilidade conjunta dos professores, das escolas e dos Governos”. Dessa forma, se a proximidade ao término da carreira tem se constituído como um momento de crise, abalando o professor e interferindo em sua prática, urge pensar em possibilidades de alavancar o desenvolvimento desses profissionais. Portanto, reportamos a Huberman (1992) quando caracteriza os anos finais da docência como momentos difíceis, que causam, em muitos professores, um distanciamento afetivo com os alunos e um desinvestimento ou redução do investimento. Entendemos ser necessário pensar na última fase da carreira docente e na preparação da aposentadoria como parte integrante do desenvolvimento profissional desses sujeitos. Nesse sentido, o objetivo deste artigo é problematizar as necessidades de preparação para a aposentadoria como modos de DPD.

A temática referente ao desenvolvimento profissional docente tem sido explorada em estudos tanto no cenário nacional quanto no internacional, conforme evidenciam os trabalhos de Day (2001) Oliveira-Formosinho (2009), Marcelo García (2009), Ferreira (2014; 2017; 2023), Imbernón (2011), Vaillant e Marcelo García (2012). No entanto, observa-se uma escassez de investigações que se dedicam especificamente à análise dos docentes em final de carreira, especialmente no que tange à sua relação com o desenvolvimento profissional docente. Com base numa perspectiva de ampliação a respeito das discussões sobre esse campo de estudo e na possibilidade de oportunizar ações e/ou momentos de assessoramento aos professores, a análise a ser empreendida neste trabalho foi feita a partir dos dados produzidos na pesquisa e do diálogo com autores que abordam a temática. Assim, discutiremos Desenvolvimento

Profissional Docente e preparação para a aposentadoria sob a ótica de professores em finalização.

Professores em pré-aposentadoria: itinerários da pesquisa e a preparação da aposentadoria como novo percurso para o DPD

Tendo em vista a necessidade de caracterizar os professores em pré-aposentadoria, a fim de compreender os desafios enfrentados e pensar em possibilidades que contribuíssem para a ação desses docentes, foi suscitado o desejo em buscar o que se tem produzido acerca da temática e como ela tem sido tratada.

1.1 Estado do conhecimento

Realizamos uma pesquisa tipo estado do conhecimento no Catálogo da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). A opção por esse espaço constitui-se por ser um lugar relevante de disseminação das pesquisas em Educação no Brasil. Inicialmente, acessamos o catálogo de dissertações e teses da CAPES, no período de 28 e 29.03.22, e, para a referida consulta, elencamos cinco descritores, todos aspeados, a saber: “aposentadoria”, “pré-aposentadoria”, “fim de carreira”, “final de carreira” e “última fase da carreira”. A princípio, todos os descritores foram consultados sem filtro, chegando ao seguinte resultado.

Quadro 01 – Total de trabalhos consultados sem filtro

Descritor	Total de trabalhos
Aposentadoria	1535
Pré-aposentadoria	32
Fim de Carreira	5
Final de Carreira	30
Última Fase da Carreira	3

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Com base na grande quantidade de resultados obtidos no descritor “aposentadoria”, estabelecemos um filtro, considerando o tipo de trabalho “dissertações e teses dos programas de Mestrado e Doutorado Acadêmico” e um recorte temporal, considerando o ano das produções ocorridas entre 2011 e 2020. Ao aplicar tal filtro, obtivemos os seguintes resultados.

Quadro 02 – Total de trabalhos consultados com dois filtros

Descritor	Total de trabalhos
Aposentadoria	768
Pré-aposentadoria	13

AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

Fim de Carreira	4
Final de Carreira	12
Última Fase da Carreira	2

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Durante a busca, constatamos que, em determinados períodos, existiam filtros onde alguns descritores não eram contemplados. O descritor “pré-aposentadoria”, por exemplo, não apresentou produções em 2011, 2018 e 2019; o descritor “fim de carreira” não consta nos anos 2011, 2013, 2015, 2017, 2019 e 2020. Ressaltamos, ainda, que não foi constatada produção nos anos 2014 e 2020 para o descritor “final de carreira” e no termo “última fase da carreira” não foram encontradas produções em 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2018, 2019 e 2020. Posto a continuidade na quantidade de produções com o descritor “aposentadoria”, incluímos três outros filtros, a saber: Grande Área de Conhecimento: Ciências Humanas; Área de Conhecimento: Educação e Área Avaliação: Educação. Logo, detectamos os resultados a seguir.

Quadro 03 – Total de trabalhos consultados com cinco filtros

Descritor	Total de trabalhos
Aposentadoria	46
Pré-aposentadoria	1
Fim de Carreira	1
Final de Carreira	6
Última Fase da Carreira	2
TOTAL	56

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Após a pesquisa com os mencionados filtros, no que concerne ao descritor “fim de carreira”, não foram encontrados registros em Área de Conhecimento: Educação e Área Avaliação: Educação. Para o termo “final de carreira” não foram encontradas produções no período de 2012, 2014, 2015, 2019 e 2020. Quanto ao descritor “Última Fase da Carreira”, não foram encontradas produções com o filtro por nenhuma área, somente por tipo (Mestrado ou Doutorado) e por período (2016 e 2017).

Tendo em vista um refinamento do trabalho, foram consideradas as produções que apresentassem títulos com as palavras aposentadoria, pré-aposentadoria, fim de carreira, final de carreira e última fase da carreira, totalizando 56 trabalhos. Após conferência, nos descritores “aposentadoria e final de carreira”, constatamos duplicidade no trabalho de Iório (2016) intitulado “Aposentadorias Docentes: a permanência no magistério como um projeto de vida”. Dos 56 trabalhos, foram eliminados 50, tendo em vista não terem relação com a carreira docente e/ou à docência no que se refere a temática tratada. Dos trabalhos eliminados, foram

AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

encontrados, também, cinco relacionados à docência e à aposentadoria, todavia direcionavam-se ao retorno do professor à sala de aula após aposentadoria, distanciando-se, assim, do foco da investigação, que são os anos finais da carreira. Dos selecionados, não conseguimos encontrar o trabalho de Moura (2012), “Gerontologia educacional: avaliação de um programa de preparação para a Aposentadoria”, na íntegra. Dessa forma, permaneceram 05 (cinco), dois referentes ao Ensino Superior e três à Educação Básica, fichados e analisados (Quadro 04). Assim, por meio desses cinco trabalhos, pudemos dialogar com os autores, tentando encontrar afinidades, divergências, tendo em vista compreender a temática proposta na pesquisa.

Quadro 04 – Trabalhos Selecionados

Título	Instituição	Autoria	Ano	Tipo
Alfabetizadoras experientes e a constituição da professoralidade: trajetórias narradas	Fundação Universidade Federal do Piauí	Francisca das Chagas Cardoso do Nascimento Santos	2013	Dissertação
Aposentadorias Docentes: a permanência no magistério como um Projeto de Vida	Universidade Católica do Rio de Janeiro	Angela Cristina Fortes Iório	2016	Tese
Formação continuada em serviço: memórias de professores do ensino fundamental em fase final de carreira	Universidade Regional de Blumenau	Simone Genske	2017	Dissertação
O processo de envelhecimento docente: subjetivação em tempos de biopolítica	Universidade de Caxias do Sul	Viviane Patricia Dambros	2018	Dissertação
Educação para aposentadoria e espiritualidade: um estudo misto com pessoas servidoras públicas da UFPE e do INSS	Universidade Federal de Pernambuco	Elexandra Santos do Nascimento Bayma	2020	Dissertação

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Assim, no trabalho “Aposentadorias Docentes: a permanência no magistério como um Projeto de Vida”, Iório (2016) buscou compreender o que manteve o professor no magistério até a aposentadoria. A hipótese inicial de Iório (2016, p. 181) era que “os professores em fase de pré-aposentadoria estariam exaustos, desestimulados, ansiosos para se aposentar”. Todavia a sua hipótese foi, aos poucos, se desconstruindo, tendo em vista a constatação que esse grupo era constituído por professores motivados, joviais, que falavam com entusiasmo dos alunos e da profissão, que não se arrependiam por terem optado pela docência e que fariam a mesma escolha, se houvesse necessidade. Nos contextos diversos e no curso do exercício da docência, o professor constrói a sua profissionalidade. E, apesar de vivenciarem situações conflitantes e, às vezes, desanimadoras, as reações são distintas: uns desanimam e outros são impulsionados. Segundo Iório (2016, p.180), no caso específico desse grupo:

AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

Um dos elementos motivadores da profissão, que justifica a permanência na carreira e que dá sentido e realização ao trabalho realizado para estes professores, é a relação com o aluno. É o vínculo, a afetividade, o carinho, o cuidado, que atravessa a competência técnica e constrói uma prática exitosa que lhes atribui o sentimento de autorrealização.

É inesperado e muito gratificante perceber como esses professores, mesmo em meio a tantos desafios e desgastes, durante a trajetória, mantêm o compromisso com a profissão e, quando pensam no caminho trilhado, não se arrependem e persiste o desejo de fazer as mesmas escolhas do início da carreira. De outra maneira, preocupa-nos ao refletir como a Educação e a vida dos profissionais é comprometida quando pensamos nas condições de trabalho e tantas outras carências às quais esses profissionais estão expostos em seu cotidiano, questão que discutiremos ao longo do trabalho.

Tal inquietação na relação entre desafios na caminhada e satisfação com a profissão encontra uma “luz”, durante a análise do trabalho “O processo de envelhecimento docente: subjetivação em tempos de biopolítica”. Segundo Dambros (2018), a pesquisa evidenciou que professores universitários envelhecem melhor do que outros profissionais e mantêm-se mais ativos durante esse processo, diante das relações afetivas estabelecidas com os estudantes e com o conhecimento. Uma caminhada mediada pelo aprender e ensinar. Tal constatação é curiosa ao pensarmos que, mesmo em meio a tanto desgaste, pois, conforme Charlot, “o professor trabalha emaranhado em tensões e contradições arraigadas nas contradições econômicas, sociais e culturais da sociedade contemporânea” (Charlot, 2014, p. 48), o professor consegue chegar, aos últimos anos da carreira, com energia e disposição, conforme evidenciado por Dambros (2018).

A investigação de Dambros (2018), também, trouxe uma contribuição interessante ao nosso trabalho, tendo em vista uma análise acerca da relação entre o professor e o fim da carreira, em momentos diferentes da trajetória, e o quanto isso interferiu na vida desses sujeitos, oportunizando-nos visualizar o impacto da possibilidade ou do afastamento em suas caminhadas, a partir de três grupos de docentes da instituição elencados pela autora.

O primeiro grupo, composto por professores em pré-aposentadoria, onde as memórias da entrada na instituição são presentes e mais fortes do que pensar na saída. Embora reconheçam a necessidade de planejar o pós-carreira, não se preocupam com o que fazer com a saída da instituição. O segundo grupo é formado por professores aposentados, mas ainda no exercício da profissão. Para eles, parar, aparentemente, não será problema. Alguns não esperarão a definição da saída por parte da instituição, já têm data definida para sair e realizar seus projetos. Tais sujeitos conciliam as demandas da docência com atividades com o foco no cuidado de si,

AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

ação que faz significativa diferença em relação à saída da profissão. Segundo Dambros (2018, p. 172), “[...] não precisarão parar de trabalhar para começar a viver. Já vivem, de forma integral, hoje”. E, por fim, um grupo de professores aposentados, sem vínculo com a instituição, que vivenciam o sofrimento proveniente do abandono do meio acadêmico, por parte daqueles que não se prepararam para esse momento.

O grupo que se preparou para o encerramento desse ciclo sofreu menos e teve qualidade de vida. A preparação para a saída do trabalho não é algo simples e nem padronizado para todos os profissionais. Cada professor, embora atue no mesmo ambiente, possui singularidades e, sair de uma profissão que atua por anos, é diferente para cada um. Dessa forma, a preparação para o término da docência é algo a ser considerado não apenas pelo professor, mas pelas políticas públicas. Além disso, urge considerar a relevância do contato desses docentes, em fases distintas da carreira, para a vida pessoal e profissional desses indivíduos e, conseqüentemente, para o processo educacional, diante da troca de experiências e saberes.

No trabalho “Educação para aposentadoria e espiritualidade: um estudo misto com pessoas servidoras públicas da UFPE e do INSS”, Bayma (2020) afirma que, embora o magistério constitua-se como uma profissão do mundo do trabalho, a relação que os professores têm com a aposentadoria não despertou interesse dos pesquisadores, apontando a necessidade de pesquisas nessa área. A autora evidenciou, ainda, na pesquisa, que profissionais solteiros, ou sem filhos, viúvos e/ou divorciados demonstram necessidade de permanecer no trabalho. Assim, é preciso levar em consideração o risco ao qual pessoas com esse perfil estão submetidas, no processo de aposentadoria, necessitando de um programa de Educação para a aposentadoria. Segundo Day (2001), Cruz, Barreto e Ferreira (2020) e Ferreira (2020), aspectos da vida privada dos sujeitos, demais fatores de ordem pessoal-profissional e outras disposições do momento, condicionarão as demandas dos professores e influenciarão sua prática.

Na pesquisa desenvolvida por Gensk (2017), nomeada “Formação continuada em serviço: memórias de professores do Ensino Fundamental em fase final de carreira”, a autora intenciona possibilitar a lembrança das formações continuadas, vivenciadas pelos professores em fim de carreira, durante as suas trajetórias profissionais. Tal opção justifica-se pela caminhada que tiveram durante seu percurso em várias formações. Ao tratar da formação continuada em serviço, os participantes sinalizaram a importância da formação colaborativa e o quanto foi significativa a parceria entre professor experiente e iniciante, dando relevância aos professores experientes na formação dos demais, em especial, dos professores em início de carreira. O professor, embora atue rodeado por pessoas, vivencia um trabalho pouco coletivo, conforme Huberman (1993, p. 22 apud Marcelo Garcia, 2010, p. 25), “esses professores

AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

trabalham sozinhos, aprendem sozinhos e desenvolvem a maior parte de sua satisfação profissional sozinhos ou por suas interações com os alunos em vez de com os companheiros”.

Embora sem pretensão, neste momento, de ampliar a discussão sobre a questão, a figura do professor experiente e o assessoramento em programas de inserção profissional vem recebendo atenção especial por parte de pesquisadores no campo da formação de professores. Pensando na relevância dessa interação, relacionamos o trabalho de Gensk ao nosso e compartilhamos da mesma concepção, quanto à contribuição desse profissional em fim de carreira, não somente na caminhada dos professores em outras fases da carreira, mas em suas trajetórias também. Dessa forma, ao partilhar experiências e conhecimentos, os professores em final de carreira serão impulsionados e motivados, distanciando-se da perspectiva que pouco tem a contribuir. Além disso, manterá a vivacidade daqueles que estão se sentindo ativos e temem a finalização da carreira. Um olhar não somente para o profissional experiente, que pode contribuir para os demais, constituindo-se numa alternativa de dar possibilidade a esse profissional, que está encerrando a docência, de sentir-se competente, vivo e atuante. Urge pensar em projetos que aliem tais sujeitos e possibilitem o crescimento de todos. A autora enfatiza, ainda, a importância em se ouvir os professores experientes, tendo em vista o tempo de atuação e a experiência adquirida.

Analisamos, também, o estudo de Santos (2013), intitulado “Alfabetizadoras experientes e a constituição da professoralidade: trajetórias narradas”. A autora direciona sua investigação para a constituição da professoralidade de alfabetizadoras experientes, no percurso profissional. Aborda que, embora seja comum encontrar, nessa fase, docentes com lamentações e descrenças em sua ação, encontrou professores, em fim de carreira, cansados e com marcas oriundas de sua trajetória, mas competentes e comprometidos no exercício de sua prática. Deixa evidente que a escolha dos participantes da pesquisa, professoras em fim de carreira, explicita a preocupação numa análise de sujeitos com longo percurso pessoal e profissional e da contribuição das professoras experientes para o processo de aquisição da leitura e escrita das crianças. O trabalho, ainda, traz uma contribuição ao explicitar o desejo em permanecer na docência, mesmo em meio a tantos desafios e desgastes enfrentados na caminhada, quando as mesmas relatam a saudade antecipada, diante da proximidade da aposentadoria, e o reconhecimento de muito terem a contribuir, dado também presente no trabalho de Iório (2016).

Dessa forma, o diálogo construído a partir da análise das pesquisas deste estado do conhecimento, nos possibilitou perceber que esse estudo se justifica, sobretudo, diante das reduzidas pesquisas sobre professores em pré-aposentadoria. É interessante ressaltar, ainda, que os escassos trabalhos encontrados se basearam numa análise segundo um modelo europeu



(Huberman,1992), fato que reforça, sobremaneira, a necessidade de entender a trajetória docente, a partir de uma perspectiva que contemple a realidade e especificidade brasileira. Sem desconsiderar as contribuições do referido autor, a história da Educação brasileira aponta o recorrente uso de discursos e experiências que concebem a Educação sob uma lógica tendo em vista uma realidade estrangeira na condução dos processos educativos. Tal postura é incoerente e negligencia as diferenças encontradas diante da dimensão geográfica, desigualdade socioeconômica, diversidade cultural e demais especificidades do Brasil. O professor brasileiro possui condições de trabalho, remuneração, alunos, enfim, uma série de fatores que clamam por um olhar mais atento, pois são influenciadores na qualidade da Educação.

A partir dos trabalhos encontrados no estado do conhecimento percebemos que, embora ainda num quantitativo pequeno, já se vem pensando na pré-aposentadoria. Cabe-nos avançar para pensar a preparação para a aposentadoria como modo de DPD, que promova a evolução e continuidade, ideia de bem-estar e não mal-estar, tomando a preparação como um caminho para se desenvolver nessa fase de finalização. Aliado a isso, não percebemos, em nenhum dos trabalhos analisados, uma caracterização dos professores em pré-aposentadoria.

Ao retornarmos a pesquisa de Ferreira (2023), dos 182 professores da rede municipal que responderam ao questionário, 67 estão no fim da carreira, totalizando 36,81% dos professores, um percentual significativo da rede. Dos 67 professores, 46 adoeceram. Por que não tornar a vida desses sujeitos menos adoecida? Quando pensamos que 36,81% dos professores pesquisados da rede municipal estão em final de carreira e não há nenhuma ação que esteja direcionada a essa fase, percebemos o quanto é relevante o estudo e caracterização dessa etapa da carreira, dada a necessidade de conhecer o perfil, dificuldades e potencialidades desses professores, para pensar em políticas e ações que contemplem essa etapa da carreira e contribuam para o processo educativo.

1.2 Preparação para aposentadoria, modos de DPD

Dos 67 professores que participaram da pesquisa, 71,64% afirmaram estar cansados e 68,65% adoeceram. Tais dados demonstraram que o cansaço e o adoecimento estavam muito presentes na trajetória dos professores em pré-aposentadoria. Assim, nos provocou inquietação a dúvida se esses docentes, em meio às dificuldades, desejavam permanecer na carreira e verificamos que 70,1% dos professores desejavam permanecer na carreira. Ao analisarmos, especificamente, o grupo de professores que desejavam permanecer na carreira, constatamos que 72,34% estavam cansados e 68,08% tinham sofrido processos de adoecimento. Diante

AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

dessa realidade, percebemos que, mesmo diante dos desafios apresentados, o professor quer permanecer na profissão. Entretanto, é necessário pensar em como possibilitar uma caminhada com mais qualidade de vida e refletir acerca de políticas públicas que contemplem essa fase da carreira.

Alguns estudos, como o de Reali, Tancredi e Mizukami (2014), Huberman (1992) Gonçalves (1992), Ferreira (2014; 2017; 2023), Santos, Ferreira e Ferraz (2020), apresentaram o início da carreira como um momento de muitas tensões, em que há o sofrimento docente por conta do “choque” com a realidade, que pode levar ao abandono da profissão. Dessa forma, políticas foram pensadas para contemplar essa fase, um exemplo são as políticas de indução² à carreira. Tal preocupação com o início da carreira é relevante, entretanto urge direcionar olhares, também, para os professores em fim de carreira. Do mesmo modo que pensamos a indução como modo de iniciar a carreira, apontamos a preparação para a aposentadoria como modo de finalizar a carreira. O professor tem envelhecido, na docência, e não têm sido pensadas políticas para a fase.

Para Marcelo Garcia (1999), os programas de formação, no início da docência, são desenvolvimento profissional, tendo em vista a aquisição de conhecimentos, competências e atitudes para sua ação. Marcelo Garcia (1999, p. 119) salienta, ainda, que “os programas de iniciação³ configuram-se, assim, como o elo imprescindível que deve unir a formação inicial ao desenvolvimento profissional ao longo da carreira docente.” Entendemos assim que, como a indução, a preparação para a aposentadoria é desenvolvimento profissional, por compreendermos que o professor se desenvolve, considerando as necessidades específicas da sua fase.

Diante da preocupação gerada, enveredamos na busca por projetos de apoio a esses profissionais para a preparação da aposentadoria desenvolvidos no país. Apesar dos poucos estudos sobre o assunto, algumas instituições públicas têm se destacado no desenvolvimento de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA), fomentados diante do aumento da expectativa de vida da população e da legislação que anuncia a necessidade de atendimento a esta fase da vida. O Estatuto do Idoso⁴ (Brasil, 2003), em seu art. 28, diz:

² Conforme Marcelo Garcia *et al* (2016), a indução é o período de tempo, nos primeiros anos da atuação profissional, no qual os docentes têm que realizar a transição de estudantes a educadores, momento de tensões e aprendizagens, em contextos geralmente desconhecidos, daí a necessidade de programas que envolvam formação e acompanhamento.

³ Nesse texto, Marcelo Garcia emprega o termo programa de iniciação, cabe destacar que programas de indução e iniciação são termos correlatos.

⁴ A Lei Nº 10.741 foi alterada pela Lei Nº 14.423, de 22 de julho de 2022, para substituir, em toda a Lei, as expressões “idoso” e “idosos” pelas expressões “pessoa idosa” e “pessoas idosas”, respectivamente.

AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

O Poder Público criará e estimulará programas de [...] preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.

A partir dessa realidade, selecionamos três programas que se tornaram conhecidos por fazerem parte da literatura lida por esta pesquisadora, que aqui dá a eles destaque. O primeiro é o Programa de Preparação do Servidor para a Aposentadoria (Prepare-se), criado, em 2008, pela Secretaria da Administração do Estado da Bahia. Tal Programa objetiva minimizar os reflexos oriundos da transição da vida funcional e proporcionar a construção de um novo projeto de vida, bem como disseminar a cultura previdenciária no Estado. A temática que permeia as ações está direcionada para direitos e deveres com relação à Previdência Estadual, trabalho social e voluntário, empreendedorismo e envelhecimento saudável.

O Prepare-se atende aos servidores estaduais, tanto administrativos quanto docentes, em vias de se aposentar e familiares. De acordo com Henrique Neto, diretor de Administração dos Benefícios Previdenciários, as atividades do Prepare-se não se resumem à obrigação, por parte do Estado. Ferraz (2018) enfoca que a participação nas atividades do referido Programa vai oportunizar a saída da ociosidade, através de ações voltadas ao envelhecimento, saúde e empreendedorismo.

O segundo é o Programa de Preparação para Aposentadoria da Universidade Estadual do Rio de Janeiro, criado em 2007, tendo como objetivo oferecer orientação e aconselhamento sobre aposentadoria, por meio de encontros entre os futuros aposentados, incentivo à conscientização e reflexão do preparo para a aposentadoria, a fim de que essa etapa transcorra de forma consciente e cidadã. Durante o semestre, acontecem dez encontros com temáticas diversas para o grupo de pré-aposentados e, uma vez por ano acontece, o Encontro Anual com o intuito de reunir as pessoas que já participaram do PPA. O Programa, assim como o “Prepare-se”, atende a servidores docentes e técnico-administrativos da UERJ, com idade acima de 48 anos (para mulheres) e 53 anos (para homens), e também foca em temas como a previdência social, qualidade de vida e saúde, convivência familiar, sexualidade, empreendedorismo e projeto de vida. Monzato (2014) relata contribuições do PPA, tanto para o servidor quanto para a UERJ. O participante do PPA recebe informações relativas à sua fase, cria laços, melhora a qualidade de vida e sente-se valorizado. Para a equipe da instituição, por sua vez, ao estimular a motivação do servidor, eleva o comprometimento e a qualidade de vida no trabalho, fortalecimento do clima e das relações profissionais, além de melhorar a imagem da instituição e a responsabilidade social.



AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

O terceiro programa é o Viva Mais, planejado e criado pela Universidade de Brasília (UnB) em 2006, todavia as ações tiveram início em 2010. Tal Programa de preparação para a aposentadoria destina-se a servidores técnicos administrativos e docentes da UnB. Conforme Murta et al (2014), o objetivo do Programa é promover a saúde e a qualidade de vida aos trabalhadores da UnB, impulsionando-os para lidar com as vulnerabilidades decorrentes da transição para a aposentadoria e proporcionar uma aposentadoria bem-sucedida. Está estruturado em oito módulos informativos e vivenciais, com duração de três horas semanais, totalizando 24 horas. Os módulos informativos foram realizados em forma de palestras, ministrados por instrutores externos, dentre eles: médico, educador físico, servidor da universidade especialista em legislação, em aposentadoria e economista. Os módulos vivenciais, por sua vez, conduzidos por psicólogos da equipe, foram organizados por meio de atividades interativas para promoção de auto-observação, sensibilização, tomada de decisão e enfrentamento. As temáticas abordadas direcionam-se para envelhecimento bem-sucedido; processo de mudança e resiliência; critérios para a aposentadoria e legislação; família e rede social; saúde física; finanças; novos talentos e projeto de vida. Conforme Murta et al (2014), na avaliação realizada, no decorrer do Programa, os participantes sinalizaram que a intervenção foi bem-sucedida quanto ao alcance de seus objetivos.

Percebemos que os programas selecionados estão direcionados para temáticas gerais que contemplem informações sobre previdência e legislação, saúde, finanças e projetos de vida no pós-carreira. Todavia, embora estejam, também, direcionados aos professores, a participação dos mesmos é pouco significativa. Dada a preparação para a aposentadoria como modo de DPD, cabe pensar que tal preparação não deve se constituir em poucos encontros, ocorridos próximo ao fim da carreira, mas um planejamento, a longo prazo, durante a trajetória docente, e que contemple, inclusive, os professores iniciantes.

Segundo Arrache (2012), a preparação para aposentadoria deveria ser abordada desde o ingresso na Universidade, atendendo às expectativas do indivíduo até bem antes desse período de transição profissional. Outro aspecto a ser considerado é que os temas abordados pelos programas são relevantes, entretanto, há aspectos específicos da carreira docente, experimentados ao final da carreira, como o distanciamento afetivo com os alunos, o desinvestimento profissional e outros pontos, que devem ser tratados com vistas a possibilitar qualidade na vida profissional e na Educação.

Assim, preparar os professores para vivenciar o fim da carreira é ponderar a interligação e interferência das dimensões pessoal e profissional. Isso nos remete a Day (2001), ao afirmar que o pensamento e prática docente estão vinculadas, nesse processo de interação entre as



histórias de vida, a fase de desenvolvimento, os cenários vivenciados na escola e os contextos mais amplos. Pensar na preparação dos professores para encerrar a carreira é contribuir para o DPD desses profissionais.

Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 133), enfatizam que o propósito dos programas de preparação para a aposentadoria é “agir proativamente em fatores que se manifestam com maior intensidade nos momentos que antecedem a aposentadoria, de modo a reduzir ansiedades próprias a tal fase e servir de facilitador na elaboração de novos planos, como também na reelaboração de projetos de vida.” Nosso entendimento sobre a existência de Programas de Educação e Preparação para aposentadoria se pauta na concepção de que valorizar o desenvolvimento humano é impulsionar o desenvolvimento profissional. Tal visão foi gerada a partir dos dados a seguir.

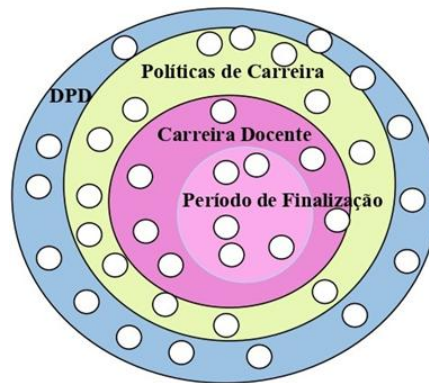
1.3 Professores em fim de carreira: trajetória de impactos e possibilidades de desenvolvimento profissional

A Conferência Nacional da Educação (CONAE) é um espaço democrático de discussão e deliberação sobre desenvolvimento da Educação Nacional, aberto pelo Poder Público e articulado com a sociedade, além de subsidiar a elaboração do Plano Nacional de Educação (PNE). O relatório final da CONAE 2018 deixa claro que, para que haja qualidade da Educação, é fundamental a formação e valorização dos profissionais da Educação, lembrando, ainda, conforme Resolução CNE/CP nº 2/2015, uma concepção de valorização de todos os profissionais da Educação que abrange, de modo articulado, questões e políticas inerentes à formação, à carreira, remuneração, às condições de trabalho e saúde. Dessas cinco categorias explicitadas pela CONAE, selecionamos saúde e remuneração como categorias de análise. Cabe destacar, no entanto, que pensamos tais categorias selecionadas partindo não da valorização, como a CONAE, mas do DPD, por entendermos que o desenvolvimento é um processo mais amplo e a valorização está dentro dele. Conforme Ferreira (2023), o DPD é conjunto e para retratar tal concepção, a autora apresenta o constructo abaixo como exemplo

AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

Figura 01 - O Desenvolvimento Profissional Docente como conjunto (Período da carreira)



Fonte: Adaptado de Ferreira (2023).

Segundo Ferreira (2023), o DPD, representado na figura 01, se inicia como um processo macro. Posteriormente, temos o conjunto das políticas relativas à carreira, pois a autora considera que não há como discutir carreira docente desconsiderando as políticas que a legitimam. A carreira docente se legitima pelas políticas, que representam aspectos decisivos no Desenvolvimento Profissional Docente, dessa forma, a valorização surge depois, como resultado dele. A partir dos dados produzidos e por meio da interlocução com os autores que embasaram a pesquisa, direcionamos a nossa caminhada com a compromisso de pensar a preparação da aposentadoria para os professores em fim de carreira, dada a constatação de que os estudos que discutem essa fase da carreira são escassos.

1.3.1 Saúde

Ao pensar no DPD como esse conjunto que sofre influências de diversas esferas (individuais, coletivas, emocionais, profissionais etc.), refletimos acerca dos professores pesquisados e a presença marcante do adoecimento e do cansaço na trajetória desses docentes. Quanto ao cansaço, 71,64% dos professores afirmaram estar cansados. Conforme Ferreira (2023), estar cansado é algo comum entre os professores, independente da esfera (privada, municipal, estadual ou federal). O cansaço torna-se uma condição latente nestes profissionais, fato que se constitui como preocupante e pode ser um indicativo do acúmulo de funções demandadas no trabalho docente.

Do mesmo modo, acerca do acúmulo de atividades, Moura (2019; 2020) afirma que as mudanças que ocorreram no trabalho docente, relacionadas à intensificação e precarização do trabalho docente na Educação brasileira, ampliou as funções desenvolvidas e tal situação reflete

na saúde dos mesmos. Em relação ao adoecimento, tal situação foi constatada ao nos depararmos com os dados produzidos a partir de três questões, a saber: 1. “Já foi acometido por alguma doença no período da carreira docente?”; 2. “Precisou afastar-se de suas atividades laborais?; 3. “Durante a carreira, quais situações que influenciaram negativamente o desenvolvimento do trabalho?”. Ao avaliarmos quanto à ocorrência de doenças, 68,65% responderam que sofreram algum tipo de adoecimento. Tal fato preocupou-nos quanto ao estado físico e emocional desses profissionais. Desse modo, diante do adoecimento, ao questionarmos quanto à necessidade de afastamento de suas atividades, 49,2% responderam que houve afastamento. A presença do adoecimento e o consequente afastamento gerou impactos no processo educativo, especificamente, quando 43,28% elegerem o adoecimento físico ou mental como situações que influenciaram negativamente o desenvolvimento do trabalho.

Tal situação remete-nos, novamente, a Ferreira (2023) ao apontar que a melhoria do DPD pressupõe a melhoria da escola, assim os impactos gerados pelo cansaço e adoecimento do professor, afetarão os alunos e a escola. Assim, os dados produzidos revelaram o quanto a saúde dos professores foi afetada, durante a trajetória docente, e o quanto a situação mencionada apresenta-se como interferência negativa a sua vida profissional. Dessa forma, buscamos avaliar, também, a remuneração.

1.3.2 Remuneração

Ao analisarmos a pergunta “Grau de satisfação com o salário”, constatamos que 28,35% estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos. Entretanto, o mesmo percentual foi encontrado para aqueles que estão satisfeitos ou muito satisfeitos com o salário e 43,29% não estão satisfeitos ou insatisfeitos, não responderam ou não sabem dizer. Dessa maneira, podemos inferir que a remuneração, embora seja considerada relevante, ela não tem sido considerada, para esse grupo, como um fator que possibilite a saída da profissão.

O percentual (43,29%) para aqueles que não se definiram pela satisfação ou insatisfação é considerável. Dessa forma, apesar da opção pela permanência na docência, expressões como “Permaneço por não ter outra fonte de renda no momento” (Violeta), externam o pensamento sobre a possibilidade de ter outras oportunidades ou porque não tem habilidade para desempenhar outra atividade. Por sua vez, outras afirmações como “Porque amo o que faço, apesar da falta de reconhecimento profissional” (Hortência), elucidam o desejo de continuar apesar das circunstâncias.

A mencionada situação faz-nos refletir se tal fato pode comprometer o DPD. Remetemos a Imbernón (2011), quando enfatiza que a profissão docente se desenvolve por diversos aspectos e o salário é um deles. O autor acrescenta, ainda, que o desenvolvimento profissional é um conjunto de fatores que possibilitam ou impedem o progresso do professor. E, quando refletirmos acerca desse grupo, constituído por professores com boa formação, todos com nível superior, reportamos ao autor ao afirmar que “[...] a melhoria da formação ajudará esse desenvolvimento, mas a melhoria de outros fatores (salário, estruturas, níveis de decisão, níveis de participação, carreira, clima de trabalho, legislação trabalhista etc.) tem papel decisivo nesse desenvolvimento” (Imbernón, 2011, p.46).

O DPD promove mudanças no professor, como também no ensino e na escola. Durante a pesquisa percebemos que, em sua trajetória, os professores galgaram formação, todavia, isso não refletiu num aumento do IDEB⁵ do município. Logo, pensar em desenvolvimento do professor é percebê-lo como conjunto, impactado por vários elementos e, dentre eles, a remuneração. Urge pensar que uma boa remuneração, também, corrobora para alavancar o DPD. Se não há possibilidades orçamentárias de reajuste salarial, é necessário planejar alternativas para minimizar impactos. Podemos perceber isso na fala: “Se as condições de trabalho e o tempo para planejamento fosse melhor, eu estaria totalmente satisfeita. Se o município cumprisse a lei que nos dá direito a 1/3 da carga horária para estudo e planejamento⁶” (Melissa). Dessa forma, diante das condições vivenciadas pelo professor em fim de carreira, o que pode ser feito para minimizar a situação apresentada? Daí, surge a necessidade de pensar em políticas no período de finalização.

1.4 Para pensar políticas públicas de carreira para o período de finalização

Para Ávalos, (2000, p.4), “[...] ser profissional significa poder decidir e influir na mudança educacional, quer dizer, contar com poder político”. O poder público dará suporte, a fim de que os profissionais da educação se desenvolvam e contribuam assim para a qualidade da Educação. Isso se dá por meio de políticas. Souza (2006, p. 26), define política pública como:

⁵ O Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) acompanha a qualidade da Educação, no Brasil, ocorre de dois em dois anos e se baseia na taxa de rendimento escolar, por meio do Censo Escolar e nas médias de desempenho nos exames aplicados pelo Inep. Num período de dez anos, mesmo com a qualificação docente dos pesquisados, não houve crescimento substancial do índice.

⁶ Conforme Itapetinga (2021), a questão do direito a 1/3 da carga horária para planejamento foi concedida, posteriormente, por meio do Decreto 181/2021.

AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

[...] campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, ‘colocar o governo em ação’ e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real.

Tal definição de políticas nos faz refletir o quanto a ausência delas pode impactar o mundo real, por não agregar mudanças significativas e necessárias às comunidades que seriam contempladas. E, ao pensarmos nas políticas direcionadas à docência, a ausência delas comprometem a comunidade escolar e a qualidade da Educação. Ao analisarmos as políticas públicas destinadas ao professor brasileiro, percebemos que elas são planejadas, de maneira geral, sem elucidar as peculiaridades das diferentes fases da carreira. Vários autores (Marcelo Garcia, 1999; Day, 2001; Oliveira Formosinho, 2009; Ferreira, 2023; Imbernón, 2011; Vaillant, Marcelo Garcia, 2012) enfatizam que o DPD, além das influências coletivas, políticas, sociais, econômicas, profissionais, é impactado pelo individual, pela pessoa do professor. Assim, nessa perspectiva de que os aspectos coletivos e individuais influenciam o desenvolvimento do professor, é necessário pensar em políticas que abarquem as peculiaridades das fases vivenciadas por eles.

Gonçalves (1992) indica o início da carreira como um dos piores períodos da carreira docente. Nos momentos iniciais da ação, o professor se depara com diversas exigências relacionadas às necessidades e dificuldades enfrentadas pelos alunos, imposições e burocratizações da escola e/ou órgãos externos, enfim, uma gama de elementos que o estimulam a ser criativo, inovar e, também, causam desgaste, angústia e desilusão. Huberman (1992), Gonçalves (1992) e Ferreira (2017; 2020; 2023), caracterizam esta etapa como um período de tateamento e descobertas, luta pela sobrevivência e surgimento de dilemas, onde o entusiasmo inicial pode ceder espaço para o abandono da profissão. Dessa forma, existem ações de indução à carreira, ainda que realizadas de forma isolada, diante das dificuldades comprovadas manifestas no início da docência. E as dificuldades enfrentadas nos anos finais da carreira?

Ponderando acerca das contribuições que tais ações tem proporcionado aos professores iniciantes, devemos considerar os estudos realizados a respeito dos professores no período de finalização e refletir, também, em ações para essa fase específica. No entanto, cabe acrescentar que essas ações devem estar vinculadas a políticas específicas para as fases, para que não haja interrupção ou exclusão nas mudanças de gestão. Ao confrontar os dados, se 71,64% dos professores estão cansados, o que pode ser feito? Um exemplo disso, refere-se a um direito concedido aos professores em fim de carreira, presente no Estatuto do Magistério do município

AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

de Itapetinga, foco da análise. Conforme Itapetinga (2010, p.35), tal documento previa, no Capítulo VIII, art. 43, parágrafo único,

Os professores acima de 20 anos de exercício da função de professores do município, terão direito a redução de 4 (quatro) horas aulas em regência de classe para professores com carga horária de 20 horas semanais e 8 (oito) horas aulas em regência de classe para professores com carga horária de 40 horas semanais.

Com isso, a redução da carga horária poderia constituir-se numa ação que amenizaria tal condição. Entretanto, tal benefício foi retirado pela Lei Municipal Nº 1.373/2018. Assim como esse, existem outros benefícios concedidos e que podem ser retirados a qualquer momento, pois são iniciativas isoladas, desconectadas de políticas e sem obrigatoriedade legal. Da mesma forma, 68,65% sofreram algum tipo de adoecimento, no percurso da carreira. 49,2% tiveram que afastar-se e 43,28% alegaram que o adoecimento se constituiu como situação que influenciou negativamente o desenvolvimento do trabalho. Diante de tal realidade, tais dados nos conclamam a urgência de políticas que gerem ações que proporcionem mais saúde, seja por meio de encontros entre os docentes com profissionais da saúde, palestras ou momentos que propiciem a reflexão e a construção de uma vida mais saudável. E isso é responsabilidade, também, do poder público, pois os profissionais e a Educação sofrem impactos.

A coincidência nos percentuais, tanto para a satisfação quanto para a insatisfação com o salário (28,35%) e 43,29% para os indecisos, poderia nos levar a crer que o salário não tinha se constituído como um fator que gerasse motivação para o trabalho, entretanto não podemos determinar isso, diante da forma como os dados foram produzidos. O DPD deve se conectar com um processo de mudança mais amplo. Nada adianta investir na formação dos professores sem alterar as condições, como tempo, salário adequado, apoio técnico e outras, para que o professor tenha condições de realizar um trabalho de qualidade.

Conforme Vaillant e Carlos Marcelo (2012, p. 175), “assim, a menos que o desenvolvimento profissional seja formatado como parte inseparável de um processo de mudança, é provável que este não seja definitivamente eficaz”. Quando pensamos nos contextos profissionais, salário, saúde e outros elementos a que o professor está exposto cotidianamente, nos reportamos a Chaves e Ferreira (2024) quando afirmam que a recompensa de uma vida dedicada à docência é a invisibilidade da profissão à políticas e ações que promovam condições dignas de vida e trabalho. Diante dessa realidade, é premente pensar em políticas públicas a partir do DPD e para o DPD. Considerar o DPD dos professores é respeitar os desafios enfrentados em cada etapa da carreira.

Considerações Finais

Passamos os anos da Educação Básica pensando no profissional que nos tornaremos. A partir daí, nos esforçamos para sair do Ensino Médio e ingressar no curso que nos preparará para a profissão almejada. Após todo esse processo, nos formamos e passamos a vida desempenhando as funções inerentes a tal profissão. Depois de uma vida dedicada à constituição desse profissional e, em muitos momentos, à interligação da vida profissional à privada, a aposentadoria se aproxima e, conseqüentemente, o encerramento da carreira. É normal não ser uma transição fácil. Para uns a aposentadoria pode significar a entrada num grupo de desocupados, sem perspectivas e com o medo da solidão, propiciada pelo afastamento dos vínculos conquistados nos anos de trabalho; para outros, no entanto, a oportunidade de se dedicar à outras atividades, à projetos não realizados e à família. Por isso, tal transição pode requerer adaptação e resultar em estresse e ansiedade.

Esse momento constitui-se, também, um tempo propício para a implantação de ações de planejamento, prevenção e/ou promoção de saúde e assessoramento desses sujeitos nessa fase. Pensar na preparação como modo de DPD é perceber a relevância dos anos finais da carreira, por isso a necessidade de intencionar, essa fase, como um momento em que as ações mencionadas, anteriormente, possibilitem cuidado, suporte, condições de trabalho e valorização, concebendo qualidade no trabalho docente e na Educação, cientes de que aquilo que obstaculiza o professor, impacta a sua prática.

Os dados forneceram subsídios para perceber que os professores em fim de carreira, embora desejem permanecer na docência, estão cansados e com grande incidência de adoecimento físico e mental. Pensar na preparação para a aposentadoria é cuidar da trajetória docente e zelar pela qualidade do ensino em nossas escolas. O estudo aqui exposto instituiu-se num diálogo inicial com vistas a provocar novas discussões, a fim de que políticas públicas sejam idealizadas, para que os professores em finalização tenham uma trajetória mais sadia, com qualidade de vida e que a Educação seja de fato de qualidade.

Referências

ARRACHE, E. M. **Qualidade de vida e expectativas com a pré-aposentadoria em servidores da UFRGS**. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Qualidade de Vida e Envelhecimento) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

ÁVALOS, B. El desarrollo profesional de los docentes. Proyectando desde el presente al futuro. Seminário sobre prospectivas de la educación em América Latina y el Caribe.

AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO
PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

Documento de apoio [23/09/2020]. Disponível em:

<https://www.schwartzman.org.br/simon/delphi/pdf/avalos.pdf>. Acesso em: 10 set. 2024.

BAYMA, E. S. do N. **Educação para aposentadoria e espiritualidade**: um estudo misto com pessoas servidoras públicas da UFPE e do INSS. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2020.

BOGDAN, R.; BIKLEN, S. K. **Investigação Qualitativa em Educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. Porto: Porto Editora, 1994.

BRASIL. **Lei n. 10.741, de 01 de outubro de 2003**. Brasil: Câmara Legislativa, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm. Acesso: 12 nov. 2024.

CHARLOT, B. **Da relação com o saber às práticas educativas**. São Paulo: Cortez, 2014.

CRUZ, L. M.; BARRETO, A. C. F.; FERREIRA, L. G. Caminhos do desenvolvimento profissional docente na perspectiva freireana. **Com a palavra o professor**, Vitória da Conquista, v. 5, n. 12, p. 355–372, maio/ago., 2020. Disponível em: <http://revista.geem.mat.br/index.php/PPP/article/view/529>. Acesso em: 15 set. 2024.

CHAVES, R. S.; FERREIRA, L. G. Finalização da carreira docente: características e desafios. **Cadernos de Pesquisa**. v. 31, n.4, out./dez. 2024. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/24366>. Acesso em: 08 mar. 2025.

DAMBROS, V. P. **O processo de envelhecimento docente**: subjetivação em tempos de biopolítica. 2018. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2018.

DAY, C. **Desenvolvimento profissional de professores**: os desafios da aprendizagem permanente. Porto: Porto Editora, 2001.

FERRAZ, M. Evento discute preparação para aposentadoria. **Bahia** [16/05/ 2018]. Disponível em: <http://www.uesb.br/noticias/evento-discute-preparacao-para-aposentadoria/>. Acesso em: 14 out. 2024

FERREIRA, L. G. **Professores da zona rural em início de carreira**: narrativas de si e desenvolvimento profissional. 2014. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2014.

FERREIRA, L. G. Desenvolvimento profissional docente: percursos teóricos, perspectivas e (des)continuidades. **Educação em Perspectiva**, v. 11, e020009, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/educacaoemperspectiva/article/view/9326>. Acesso em: 31 mar. 2025.

FERREIRA, L. G. Desenvolvimento profissional e carreira docente: diálogos sobre professores iniciantes. **Acta Scientiarum Education**. v. 39, n.1, jan./mar. 2017. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciEduc/article/view/29143>. Acesso em: 26 out. 202.



AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO
PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

FERREIRA, L. G. **Desenvolvimento profissional e carreira docente brasileira**: interseções e diálogos com professores da educação básica. Campinas: Pontes Editores, 2023.

GENSKE, S. **Formação continuada em serviço**: memórias de professores do ensino fundamental em fase final de carreira. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2017.

GONÇALVES, J. A. M. A carreira das professoras do ensino primário. In: NÓVOA, A. (org.). **Vidas de professores**. Porto: Porto, 1992. p. 141-169.

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. In: NÓVOA, A. (org.). **Vida de professores**. Porto: Porto Editora, 1992. p. 31-62.

IMBERNÓN, F. **Formação docente e profissional**: formar-se para a mudança e a incerteza. São Paulo: Cortez, 2011.

IÓRIO, A. C. F. **Aposentadorias docentes**: a permanência no magistério como um projeto de vida. 2016. Tese (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

ITAPETINGA. **Lei nº 1.101/2010, de 02 de dezembro de 2010**. Itapetinga: Prefeitura Municipal de Itapetinga, 2010.

ITAPETINGA. **Decreto nº 181, de 12 de fevereiro de 2021**. Itapetinga: Prefeitura Municipal de Itapetinga, 2021.

ITAPETINGA. **Lei nº 1.373, de 28 de março de 2018**. Itapetinga: Prefeitura Municipal de Itapetinga, 2018.

MARCELO GARCIA, C. **Formação de professores**: para uma mudança educativa. Porto: Porto Editora, 1999.

MARCELO GARCIA, C. O professor iniciante, a prática pedagógica e o sentido da experiência. **Formação Docente**, v. 02. n. 03, 2010. Disponível em: <https://revformacaodocente.com.br/index.php/rbfpf/article/view/17>. Acesso em: 25 nov. 2024.

MONZATO, P. P. Programa de preparação para aposentadoria da UERJ. **Revista Sustinere**, v. 2, n. 2, p. 16-26, 2014. Disponível em: <https://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/sustinere/article/view/14124>. Acesso em: 01 nov. 2024.

MOURA, J. da S.; RIBEIRO, J. C. de O. A.; CASTRO NETA, A. A. de; NUNES, C. P. A precarização do trabalho docente e o adoecimento mental no contexto neoliberal. **Revista Profissão Docente**, v.19, n.40, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://revistasdigitais.uniube.br/index.php/rpd/article/view/1242>. Acesso em: 01 dez. 2024.

MOURA, J. da S. **Transtornos mentais e comportamentais em professores e as implicações para a carreira docente**. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação) -



AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO
PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2020.

MOURA, J. dos R. S. de. **Gerontologia educacional**: avaliação de um programa de preparação para a Aposentadoria. 2012. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de Uberaba, Uberaba, 2012.

MURTA, S. G. et al. Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do programa viva mais!. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 27, n. 1, mar. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010279722014000100001&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 20 set. 2024.

OLIVEIRA-FORMOSINHO, J. Desenvolvimento profissional dos professores. In: FORMOSINHO, J. (coord.). **Formação de professores**: aprendizagem profissional e ação docente. Porto: Porto Editora, 2009. p. 221-284.

REALI, A. de M. R.; TANCREDI, R. M. S. P.; MIZUKAMI, M. da G. N. Desenvolvimento profissional de professores iniciantes em um Programa de mentoria online: experiências de ensino e aprendizagem (EEA) como ferramentas investigativas e Formativas. **Revista e-Curriculum**, v. 12, n. 01, jan./abr. 2014. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/curriculum/article/view/10369>. Acesso em: 10 nov. 2025.

SANTOS, F. das C. C. do N. **Alfabetizadoras experientes e a constituição da professoralidade**: trajetórias narradas. 2013. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2013.

SANTOS, J. R. dos; FERREIRA, L. G.; FERRAZ, R. de C. S. N. Professores iniciantes em situação de ausência de bem-estar: perspectivas sobre dilemas no desenvolvimento profissional. **Revista Cocar**. n. 8. p. 347-370, jan./abr., Edição Especial, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uepa.br/index.php/cocar/article/view/3063>. Acesso em: 22 mar. 2020.

SOUZA, C. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, ano 8, n. 16, jul./dez. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/6YsWyBWZSdFgfSqDVQhc4jm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 ago. 2024.

VAILLANT, D.; MARCELO GARCIA, C. **Ensinando a ensinar**: as quatro etapas de uma aprendizagem. Curitiba: Editora da UTFPR, 2012.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.

SOBRE AS AUTORAS

Risia Silva Chaves. Doutoranda e Mestre em Educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação -Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Integrante do Grupo de Estudos de Pesquisa e Estudos Pedagógicos (GPEP/CNPq/UESB). <http://lattes.cnpq.br/8466524670456533>



AS NECESSIDADES DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O DESENVOLVIMENTO
PROFISSIONAL DOCENTE

Risia Silva Chaves • Lúcia Gracia Ferreira

Lúcia Gracia Ferreira. Doutora em Educação pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Pós-doutorado pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) e Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Professora da UFBA e da UESB, Itapetinga e do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFBA e da UESB. Líder do Grupo de Pesquisa e Estudos Pedagógicos (GPEP/CNPq/UESB). <https://lattes.cnpq.br/2208995326703695>

Como citar

CHAVES, Risia Silva; FERREIRA, Lúcia Gracia. As necessidades de preparação para a aposentadoria e o desenvolvimento profissional docente. **Revista de Estudos em Educação e Diversidade**, Itapetinga, v. 6, n. 13, p. 1-25, jan./dez., 2025.

