

**UNIVERSIDADE DO VALE DO SAPUCAÍ**  
**MESTRADO EM EDUCAÇÃO**

**CYNTHIA BUENO FERREIRA**

**EDUCAÇÃO E POLÍTICA DE EXPANSÃO DO IFSULDEMINAS: UMA  
ANÁLISE DA CARREIRA DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM  
EDUCAÇÃO**

**POUSO ALEGRE - MG**  
**2020**

**UNIVERSIDADE DO VALE DO SAPUCAÍ**  
**MESTRADO EM EDUCAÇÃO**

**CYNTHIA BUENO FERREIRA**

**EDUCAÇÃO E POLÍTICA DE EXPANSÃO DO IFSULDEMINAS: UMA  
ANÁLISE DA CARREIRA DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM  
EDUCAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade do Vale do Sapucaí – Univás, na Linha de Pesquisa “Formação do Profissional Docente, Práticas Educativas e Gestão da Educação” como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Professora Dra. Neide Pena

**POUSO ALEGRE - MG**  
**2020**

F383e Ferreira, Cynthia Bueno.  
Educação e política de expansão do IFSULDEMINAS:  
uma análise da carreira de técnico-administrativo em educação /  
Cynthia Bueno Ferreira. – Pouso Alegre, 2020.  
108f. : il.

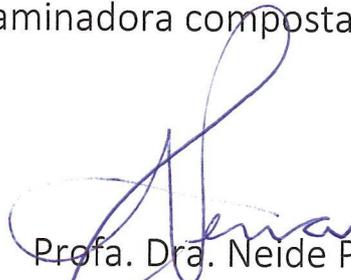
Orientadora: Profª Dra. Neide Pena.  
Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade do  
Vale do Sapucaí, UNIVAS, 2020.

1. Educação. 2. Carreira. 3. Técnico-administrativo em  
Educação. 4. Capacitação. 5. Ensino profissionalizante. I. Pena,  
Neide, orient. II. Título.

CDD-370

## CERTIFICADO DE APROVAÇÃO

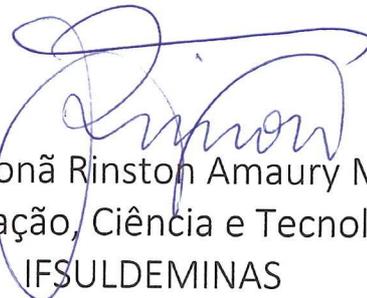
Certificamos que a dissertação intitulada "EDUCAÇÃO E POLÍTICA DE EXPANSÃO DO IFSULDEMINAS: UMA ANÁLISE DA CARREIRA DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO" foi defendida, em 13 de março de 2020, por CYNTHIA BUENO FERREIRA, aluna regularmente matriculada no Mestrado em Educação, sob o Registro Acadêmico nº 98014429, e aprovada pela Banca Examinadora composta por:



Profa. Dra. Neide Pena  
Universidade do Vale do Sapucaí - UNIVÁS  
Orientadora



Prof. Dr. Nelson Lambert de Andrade  
Universidade do Vale do Sapucaí - UNIVÁS  
Examinador



Prof. Dr. Ronã Rinston Amaury Mendes  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas -  
IFSULDEMINAS  
Examinador

DOCUMENTO VÁLIDO SOMENTE SE NO ORIGINAL

PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA - PROPPES

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus pais, ao meu irmão e ao meu marido; pessoas que, independentemente da situação, estão sempre ao meu lado. O apoio, a torcida e toda a estrutura que vocês me oferecem, de maneira tão genuína, faz toda diferença em minha vida e, dessa vez, como em todas as outras, esta conquista é dedicada a vocês.

À minha orientadora, Professora Dra. Neide Pena, por me guiar durante a pesquisa, respeitando meus posicionamentos e me fazendo refletir sobre novas perspectivas.

Agradeço também aos professores que participaram da banca de qualificação e de defesa, Prof. Dr. Nelson Lambert de Andrade e Prof. Dr. Ronã Amaury Rinston, pelas contribuições certeiras e tão valiosas.

Aos colegas do mestrado que me acolheram e, muitas vezes, deram o suporte necessário para o prosseguimento dessa empreitada.

Agradeço de modo carinhoso aos meus amigos da PROGEP, que tratam com seriedade e compromisso o trabalho realizado enquanto Setor de Gestão de Pessoas. Mesmo diante da rotina exaustiva, vocês fazem meus dias mais felizes.

Obrigada ao IFSULDEMINAS por proporcionar a realização deste projeto – com toda certeza esse apoio foi um dos diferenciais.

FERREIRA, Cynthia Bueno. **Educação e política de expansão do IFSULDEMINAS: uma análise da carreira de técnico-administrativo em educação.** 108f.:il. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Vale do Sapucaí (Univás), Pouso Alegre, 2019.

## RESUMO

A presente dissertação, intitulada “Educação e Política de Expansão do IFSULDEMINAS: uma análise da carreira de Técnico-Administrativo em Educação”, orienta-se pelo seguinte questionamento: qual é a importância do trabalho executado pelos técnico-administrativos em educação na instituição de ensino e qual é a sua contribuição para a educação profissional? Objetiva-se com a pesquisa possibilitar a compreensão da importância do trabalho realizado pelos profissionais técnico-administrativos da instituição educacional, no Estudo de caso do Instituto Federal do Sul de Minas (IFSULDEMINAS) e como este trabalho reverbera na gestão dos serviços educacionais, especificamente, na docência e na estrutura educacional como um todo. Nessa direção, procurou-se descrever o trabalho executado pelos técnico-administrativos em educação a fim de evidenciar a importância e as contribuições das atividades realizadas por esses servidores para a qualidade dos resultados do trabalho educativo oferecido por esta instituição de ensino profissionalizante; analisar a política de expansão da Rede Federal de Educação Profissional na região do Sul de Minas Gerais; levantar os benefícios do trabalho técnico-administrativo para o processo educativo e identificar como se dá a progressão de servidores técnico-administrativos do Instituto Federal do Sul de Minas e os incentivos à qualificação. A abordagem da pesquisa é qualitativa e a metodologia utilizada é a pesquisa bibliográfica e documental, com a utilização de um estudo de caso, que é o IFSULDEMINAS. Os resultados apresentados revelam por meio do histórico do IFSULDEMINAS, abordando-se primeiramente a trajetória dos Institutos Federais, que esta instituição, desde seu início, dedicou-se ao ensino profissionalizante e, atualmente, contando com cursos de nível superior, agrega ainda mais estudantes e reforça ainda mais a sua contribuição política e social na região e também nacionalmente. Neste trabalho foi delineado o desenvolvimento histórico do ensino profissionalizante no Brasil, bem como no âmbito do IFSULDEMINAS, e realizado um estudo descritivo sobre o trabalho dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs), além de explorar as legislações que regem a carreira desses profissionais, que são servidores no IFSULDEMINAS, e os programas de incentivo à capacitação e à qualificação.

**Palavras-chave:** Carreira. Técnico-administrativo em Educação. Capacitação. Ensino Profissionalizante.

## ABSTRACT

FERREIRA, Cynthia Bueno. Education and expansion policy of IFSULDEMINAS: an analysis of the technical-administrative career in education. 108f.:il. Dissertation (Master in Education) - University of Vale do Sapucaí (Univás), Pouso Alegre, 2019.

The present dissertation, entitled “Education and Expansion Policy of IFSULDEMINAS: an analysis of the Technical-Administrative career in Education”, is guided by the following question: what is the importance of the work performed by technical-administrative in education at the educational institution and what is your contribution to professional education? The objective of the research is to enable the understanding of the importance of the work performed by the technical-administrative professionals of the educational institution, in the case study of the Federal Institute of the South of Minas (IFSULDEMINAS) and how this work reverberates in the management of educational services, specifically, in teaching and in the educational structure as a whole. In this sense, we tried to describe the work performed by the technical-administrative in education in order to highlight the importance and the contributions of the activities carried out by these servants for the quality of the results of the educational work offered by this vocational education institution; analyze the expansion policy of the Federal Professional Education Network in the South of Minas Gerais region; survey the benefits of technical-administrative work for the educational process and identify how the progression of technical-administrative employees of the Federal Institute of the South of Minas Gerais occurs and the incentives for qualification. The research approach is qualitative and the methodology used is bibliographic and documentary research, with the use of a case study, which is IFSULDEMINAS. The results presented reveal through the history of IFSULDEMINAS, addressing first the trajectory of the Federal Institutes, that this institution, since its beginning, has been dedicated to professional education and, currently, with higher education courses, adds even more students and further reinforces its political and social contribution in the region and also nationally. In this work, the historical development of professional education in Brazil was outlined, as well as in the scope of IFSULDEMINAS, and a descriptive study was carried out on the work of Technical-Administrative in Education (TAEs), in addition to exploring the laws that govern the career of these professionals, who are employees at IFSULDEMINAS, and incentive programs for training and qualification.

Keywords: Career. Technical-administrative in Education. Training. Vocational Education.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Cargos Nível A .....	55
Quadro 2- Cargos Nível B.....	55
Quadro 3- Cargos Nível C.....	56
Quadro 4- Cargos Nível D .....	58
Quadro 5- Cargos Nível E.....	60
Quadro 6- Número de servidores do IFSULDEMINAS (Escolaridade e Nível) .....	66
Quadro 7- Número de servidores em Cargos de Direção e Coordenação .....	85
Quadro 8- Quantitativo de alunos matriculados no IFSULDEMINAS .....	87
Quadro 9- Perspectivas e Objetivos do planejamento estratégico.....	89
Quadro 10- Indicador A3. GP01.....	90
Quadro 11- Indicador A3.GP02.....	91
Quadro 12- Indicador A3.GP03.....	91
Quadro 13- Indicador A3.GP04.....	92
Quadro 14- Indicador de maturidade de planejamento tático/operacional .....	93
Quadro 15- Indicador tático/operacional-Indicador A3.GP01 .....	94
Quadro 16- Indicador tático/operacional-Indicador A3.GP02 .....	94
Quadro 17- Indicador tático/operacional-Indicador A3.GP03 .....	95
Quadro 18- Indicador tático/operacional-Indicador A3.GP01 .....	95

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Instituições da RFEPCCT no território Nacional Brasileiro .....	25
Figura 2- Unidades do Instituto Federal do Sul de Minas .....	27
Figura 3- Sede da Reitoria do IFSULDEMINAS .....	28
Figura 4- Campus Inconfidentes.....	30
Figura 5- Campus Machado .....	31
Figura 6- Inauguração da Escola Agrotécnica de Muzambinho .....	33
Figura 7- Campus Muzambinho .....	34
Figura 8- Campus Pouso Alegre.....	35
Figura 9- Campus Poços de Caldas .....	37
Figura 10- Campus Passos .....	38
Figura 11- Campus Avançado Carmo de Minas .....	39
Figura 12- Campus Avançado Três Corações.....	40
Figura 13- Escola de Aprendizes e Artífices.....	41
Figura 14- Prédio do Liceu de Artes e Ofícios.....	43
Figura 15- Escola Industrial e Técnica .....	47
Figura 16- Mapa Estratégico IFSULDEMINAS .....	88

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEFET	Centros Federais de Educação Tecnológica
CNPQ	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CONAE	Conselho Nacional de Educação
DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
DDI	Desenvolvimento Institucional
DEAD	Diretoria de Ensino a Distância
DINTER	Doutorado Interinstitucional
DTIC	Diretoria de Tecnologia da Informação
EAA	Escolas de Aprendizes Artífices
EAD	Ensino a Distância
EBTT	Ensino Básico Técnico e Tecnológico
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
EPT	Rede Profissional e Tecnológica
FADEMA	Fundação de Apoio ao Desenvolvimento e Ensino de Machado
FIC	Formação Inicial e Continuada
FUNABEM	Fundação Nacional de Bem-Estar do Menor
GPEG	Grupo de Pesquisa em Educação e Gestão
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IF	Instituto Federal
IFET	Instituto Federal de Educação Tecnológica
IFSULDEMINAS	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais
LDB	Lei das Diretrizes e Bases da Educação Brasileira
MEC	Ministério da Educação
MINTER	Mestrado Interinstitucional
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDE	Plano de Desenvolvimento da Educação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PIQ	Programa de Incentivo a Qualificação
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas
PNE	Plano Nacional de Educação
PPPI	Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação

PROAD	Pró-reitoria de Administração
PROEJA	Programa da Educação Profissional Técnica de Nível Médio Integrada ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos
PROEN	Pró-reitoria de Ensino
PROEX	Pró-reitoria de Extensão
PROGEP	Pró-reitoria de Gestão de Pessoas
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
RFEPCT	Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SETEC	Secretaria de Educação Tecnológica
TAE	Técnico- Administrativo em Educação
UEP	Unidade de Educação Profissional
UNIVAS	Universidade do Vale do Sapucaí
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1- Níveis de Classificação e Níveis de Capacitação.....	53
Tabela 2- Percentuais de Incentivo .....	53

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	13
<b>SEÇÃO II</b> .....	20
<b>HISTÓRICO DO INSTITUTO FEDERAL DO SUL DE MINAS GERAIS-IFSULDEMINAS</b> .....	20
2.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA DOS INSTITUTOS FEDERAIS .....	20
2.2 O CENÁRIO DOS INSTITUTOS FEDERAIS .....	25
2.3 O INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS GERAIS .....	27
2.4 OS CAMPI FORMADORES DO IFSULDEMINAS .....	29
2.4.1 Campus Inconfidentes.....	30
2.4.2 Campus Machado.....	31
2.4.3 Campus Muzambinho.....	32
2.5 OS NOVOS CAMPI .....	35
2.5.1 Campus Pouso Alegre .....	35
2.5.2 Campus Poços de Caldas .....	36
2.5.3 Campus Passos .....	37
2.6 OS CAMPI AVANÇADOS .....	38
2.6.1 Campus Avançado Carmo de Minas.....	38
2.6.2 Campus Avançado Três Corações.....	39
<b>SEÇÃO III</b> .....	41
<b>O ENSINO PROFISSIONALIZANTE NO IFSULDEMINAS</b> .....	41
3.1 RESGASTE DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL.....	41
3.1.1 De Escolas de Artífices a Liceus e a Escola Industriais e Técnicas.....	41
3.1.2 Das Escolas Industriais e Técnicas .....	45
<b>SEÇÃO IV</b> .....	50
<b>O TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO-TAE</b> .....	50
4.1 CATEGORIAS PROFISSIONAIS DO IFSULDEMINAS .....	55
4.2 PROGRAMAS DE INCENTIVO À CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DO IFSULDEMINAS .....	67
4.2.1 Programa Institucional à Qualificação (PIQ) .....	70
4.2.2 Afastamentos .....	70
4.2.3 Concessão de Horas.....	72
4.2.4 Cursos de Capacitação .....	72
4.2.5 Licença para capacitação .....	72

<b>SEÇÃO V</b> .....	<b>74</b>
<b>CONTRIBUIÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO NO TRABALHO EDUCATIVO</b> .....	<b>74</b>
5.1 O TRABALHO EDUCATIVO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS .....	74
5.2 TÉCNICO-ADMINISTRATIVO NO PLANO ESTRATÉGICO.....	84
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>96</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>100</b>

## INTRODUÇÃO

Este trabalho de pesquisa tem como tema “Educação e Política de Expansão do IFSULDEMINAS: uma análise da carreira de técnico-administrativo em educação”, tomando como recorte temporal o período de 2009-2019. O trabalho vincula-se à Linha de Pesquisa “Formação do Profissional Docente, Práticas Educativas e Gestão da Educação”, do Mestrado em Educação e ao Grupo de Pesquisa em Educação e Gestão (GPEG), cadastrado no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e certificado pela Universidade do Vale do Sapucaí (Univás).

A escolha deste tema como objeto de investigação foi aguçada devido à minha experiência como servidora pública do Instituto Federal do Sul de Minas, com Reitoria sediada em Pouso Alegre, região conhecida como Sul de Minas Gerais, doravante a ser tratado como IFSULDEMINAS. Ocupando a função de técnico-administrativa, por aprovação em concurso, especificamente como Assistente em Administração, lotada na Reitoria, há quase cinco anos, tenho observado a importância do trabalho administrativo para o bom andamento das atividades educacionais, principalmente diante da expansão que o IFSULDEMINAS vivencia, tendo em vista garantir a democratização do ensino, também agora no nível superior e em nível de pós-graduação.

Os Institutos Federais nasceram a partir da integração e ou transformação de Escolas Técnicas Federais, Escolas Agrotécnicas Federais e Centros Federais de Educação Profissional e Tecnológica. A rede de Educação Profissional e Tecnológica foi estabelecida em 2008, pela Lei nº 11.892. No entanto, a sua história tem mais de cem anos, vem desde 1909 com a criação das Escolas Aprendizes Artífices.

Pretende-se com esta análise possibilitar a compreensão da importância do trabalho realizado pelos profissionais técnicos da instituição educacional, no caso do IFSULDEMINAS, e como este trabalho reverbera na gestão dos serviços educacionais, especificamente, na docência e na estrutura educacional como um todo. Cabe destacar que, no âmbito federal da carreira, todos os funcionários do IFSULDEMINAS são classificados como servidores, exceto os terceirizados, que são prestadores de serviços, contratados por meio de empresas intermediárias, entre o tomador de serviços e a mão-de-obra, mediante contrato de prestação de serviços.

No exercício dessa função, ao longo dos anos, tenho observado que há, de modo geral, certo desconhecimento, por parte dos docentes e de outros profissionais

da chamada área pedagógica do IFSULDEMINAS, com relação ao trabalho desenvolvido pelos técnico-administrativos na instituição. Não há compreensão clara sobre a relação do trabalho administrativo com a educação desenvolvida na instituição, no caso, o trabalho docente, atividades de sala de aula, o suporte pedagógico e outros, o que pode repercutir numa desvalorização do papel e consecução da finalidade precípua da instituição. Parte-se da hipótese de que a falta de uma visão mais ampla quanto à integração do trabalho dos diversos segmentos da instituição interfere na qualidade dos serviços prestados, tanto aos alunos como aos servidores. Isso ocorre, principalmente, considerando as mudanças nas legislações e políticas governamentais dos últimos anos, com fortes repercussões na Administração Pública, influenciando diretamente o trabalho e a carreira dos servidores.

Se de um lado, é preciso considerar que, por se tratar de uma instituição de ensino, os docentes sejam, sim, os profissionais mais reconhecidos pela sua função específica de ensinar, por outro, faz-se essencial reconhecer que numa instituição educacional, a estrutura como um todo, é composta por diversos setores (administrativo, pedagógico, financeiro, tecnológico) e por serviços que são realizados por profissionais preparados para exercer suas respectivas funções. No conjunto, é o resultado do trabalho de todos que vai garantir a qualidade do serviço educativo oferecido pela instituição de ensino, independentemente de sua natureza pública ou privada, ou do nível de ensino.

Essa premissa se ampara em Chiavenato (2015) que entende a organização como uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade objetivos coletivos, independentemente do que ela faz ou de seu tamanho. Embora seja uma instituição educacional, trata-se de uma estrutura organizacional estratégica composta por um quadro de pessoas com propósito ou metas para sua existência, com objetivos diversos, determinados pela cultura e segmento na definição da missão da organização. Essa estrutura é dividida em três níveis hierárquicos organizacionais: Estratégico, Tático e Operacional. Não obstante, todos têm a sua importância e são cruciais para o funcionamento da organização, pois é através das pessoas que ocorre a manutenção e existência das organizações, como defende Chiavenato (2015).

Conforme o autor, o Estratégico: é o nível organizacional mais elevado da organização, onde são definidas as estratégias globais. É composto por presidentes e diretores, responsáveis pelo planejamento estratégico e definição de objetivos da organização. O Tático: é o nível gerencial responsável por mensurar o que foi definido

pelo estratégico e detalhar como serão captados e alocados recursos para aplicação; é composto por administradores, gerentes e coordenadores. Por fim, o Operacional: é a base da organização envolvendo cada tarefa ou atividade da organização, é o nível que é designado para execução dos objetivos definidos, composto por técnicos e executores.

No caso desta pesquisa, é indispensável salientar que, em momento algum, há objetivo de instigar competição entre esses servidores, dado que ambos são igualmente profissionais da educação, conforme a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 - Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), e servidores que se dedicam à formação de adolescentes, de jovens e de adultos. Isto posto, justifica-se este estudo em razão da qualidade e indispensabilidade dos serviços prestados pelos servidores do IFSULDEMINAS a toda sociedade do Sul de Minas Gerais e ainda traz a efetivação do direito de todos e dever do Estado em promover a educação, conforme estabelecido no art. 205 da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

A missão institucional do IFSULDEMINAS não se aplica apenas aos alunos matriculados nas bases de ensino, mas também aos seus servidores, uma vez que a Instituição apoia e oferece subsídios, inclusive materiais, para que a formação continuada seja constante na vida de seus servidores. Afastamentos Parciais e Plenos, Programa Institucional de Qualificação (PIQ), Concessão de Horas, Mestrado Interinstitucional (MINTER) e Doutorado Interinstitucional (DINTER), são alguns dos benefícios que proporcionam crescimento profissional e aumento da produção acadêmica, científica e tecnológica dos servidores do IFSULDEMINAS.

Esses incentivos à qualificação e à capacitação que são garantidos pela Lei nº 11.091 (Plano de Cargo e Carreiras dos Servidores Técnico-administrativos em Educação – PCCTAE), de 12 de janeiro de 2005, para todos os níveis, são extremamente importantes para a carreira e o desempenho dos servidores do IFSULDEMINAS. Isto porque a instituição requer dos servidores novas abordagens profissionais e competências, por estarem trabalhando diretamente com o ensino da educação básica (Técnico Integrado ao Ensino Médio, Técnico subsequente, cursos de Formação Inicial e Continuada – FIC - Técnico Concomitante), com ensino do Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (PROEJA), com o ensino superior e na pós-graduação. Essa diversificação de cursos implica uma variedade muito grande de legislações e, conseqüentemente, exige dos técnico-administrativos preparação adequada em todos os níveis.

A forma como esse trabalhador percebe-se na instituição e se reconhece no processo de formação é decisivo para a gestão, pois seu trabalho contribui tanto quanto o dos docentes para o processo de formação dos cidadãos, viabilizando serviços educacionais com qualidade e uma formação adequada como um direito social. No contexto atual, as Instituições Federais de Educação têm um novo olhar sobre a gestão da qualificação e da capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação, uma vez que a Lei nº 11.091/2005 prevê tais mudanças, exigindo-se assim, mais qualificação do corpo técnico-administrativo das instituições de ensino (CORREIA et al., 2015).

Neste sentido, Lacombe (2011, p. 397) relata que as “organizações precisam dispor sempre de pessoas competentes com conhecimentos, habilidades, atitudes e motivadas para desempenhar um bom trabalho”. Dessa forma, sendo os recursos humanos os mais importantes dentro do IFSULDEMINAS, é indispensável que a Instituição invista em capacitação e qualificação dos servidores técnico-administrativos para que esses possam prestar serviços com qualidade, eficiência e eficácia no trabalho educativo.

Dessa maneira, cabe ressaltar que novos instrumentos de gestão do trabalho são necessários para atender às demandas que emergem do desenvolvimento do IFSULDEMINAS e das mudanças no Serviço Público Federal. Avaliação de resultados, cursos de capacitação, mecanismos de valorização e incentivo, sistemas de gestão e informação de recursos humanos, comunicação institucional, espaços de troca, aprendizagem e desenvolvimento nas carreiras dos servidores são alguns instrumentos, que de forma integrada e articulada, precisam ser contínuos para o alcance pleno de suas metas (CONSELHO SUPERIOR, 2016). Na avaliação da Comissão Própria de Avaliação (CPA) do ano 2018, na dimensão 5 - políticas de pessoal, que analisa a carreira do corpo docente e do corpo técnico-administrativo, todavia, foi possível verificar que nem todos estão satisfeitos.

Nesse sentido, faz-se necessária a continuidade de um programa para qualificação e capacitação dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs), bem como dos Docentes da Educação Básica, Técnica e Tecnológica (EBTT) do IFSULDEMINAS, com o objetivo de proporcionar a esses servidores oportunidades de crescimento pessoal e profissional, contemplando todos os ambientes organizacionais, mediante a realização de cursos que possibilitem reflexão, integração e apropriação de novas competências, que serão aplicadas às rotinas de

trabalho, amparando as ações de planejamento estratégico institucional (CONSELHO SUPERIOR, 2016).

Em fase da política de expansão, entre 2009 e 2019, o total de alunos do IFSULDEMINAS passou de 4 mil para mais de 41 mil estudantes, enquanto que o número de servidores no ano de 2010, que era de 526, saltou, em 2018, para 1.100 servidores públicos, entre docentes (EBTT) e técnico-administrativos (PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL, 2019-2023). Após mais de uma década de existência, atendendo alunos de diversas regiões do Brasil e, contando com uma equipe de servidores bem estruturada, composta por diversos cargos e funções de confiança, o IFSULDEMINAS é atualmente um polo consolidado na área educacional da Rede Federal, atendendo à educação pública de crianças e jovens na região do Sul de Minas.

Nesse contexto, surge a questão norteadora desta pesquisa, colocando em discussão qual é a importância do trabalho executado pelos técnico-administrativos na instituição de ensino e qual é a sua contribuição para a educação profissional oferecida por esta instituição de ensino.

Com o intuito de responder a essa questão, este trabalho de pesquisa propôs como objetivo geral investigar e descrever o trabalho executado pelos técnico-administrativos, a fim de evidenciar a importância e as contribuições das atividades desenvolvidas por esses servidores para a qualidade dos resultados do trabalho educativo oferecido por esta instituição de ensino profissionalizante.

Nessa direção, foram propostos como objetivos específicos:

- ✓ Descrever a política de expansão da rede federal de educação profissional na região do sul de Minas;
- ✓ Relatar as principais atividades executadas pelos servidores técnicos-administrativos, conforme os cargos existentes;
- ✓ Levantar os benefícios do trabalho técnico-administrativo no processo educativo;
- ✓ Identificar como se dá a progressão de servidores técnico-administrativos do IFSULDEMINAS e os incentivos à qualificação.

A pesquisa apresenta a sua relevância tendo em vista o propósito de mostrar a importância do trabalho dos servidores técnico-administrativos para a educação profissional ofertada por esse Instituto.

Com o intuito de alcançar os objetivos propostos, a metodologia norteadora deste estudo apoia-se no Estudo de Caso, complementado pela pesquisa bibliográfica sistematizada e a pesquisa documental.

Entende-se por estudo de caso a pesquisa que se atém a um caso específico, concentra-se em um caso particular, por ser significativamente representativo, como teorizado por Pádua (2004, p. 74). Segundo a autora, o estudo de caso trata-se de abordagem qualitativa, seja como o próprio trabalho monográfico, seja como elemento complementar em uma coleta de dados e não se adequa a estudos quantitativos.

Gil (2007, p. 58) conceitua o estudo de caso e apresenta suas vantagens para a pesquisa. Para o autor, trata-se de um estudo aprofundado sobre objetos que podem ser um indivíduo, uma organização, um grupo ou um fenômeno e que pode ser aplicado nas mais diversas áreas do conhecimento. No caso desta pesquisa, o estudo de caso se faz adequado porque aborda uma gestão que pode ser considerada complexa, uma vez que envolve oito instituições, localizadas em cidades diferentes.

Quanto às suas vantagens, conforme Gil (2007), o estudo de caso permite que o objeto estudado tenha preservada sua unidade, mesmo que ele se entrelace com o contexto onde está inserido; que sejam formuladas hipóteses e teorias; e permite a explicação de variáveis em situações ainda que complexas. Dessa forma, as vantagens do estudo de caso, segundo Gil (2007, p. 59) são: a) sua capacidade de estimular novas descobertas, em virtude da flexibilidade do planejamento e da própria técnica; b) a possibilidade de visualização do todo, de suas múltiplas facetas; e c) a simplicidade de aplicação dos procedimentos, desde a coleta até a análise de dados. Entre as desvantagens, Gil (2007, p. 60) destaca, como a mais grave, a “dificuldade de generalização dos resultados obtidos”, ou seja, as particularidades e especificidades na natureza do objeto de estudo não sejam aplicáveis a outros fenômenos.

Nessa mesma linha, Oliveira (2002, p. 50) destaca a competência do estudo de caso enquanto método suficiente para identificar e analisar as múltiplas ocorrências de um mesmo fenômeno, em vários casos. Esta observação vai ao encontro do objetivo desta dissertação, que tem como foco descrever o caráter funcional e qualitativo das funções dos técnico-administrativos do IFSULDEMINAS.

Relativamente à pesquisa bibliográfica, por sua vez, segundo Severino (2007, p. 222), é aquela que “se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses, etc.”

Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos e constantes dos textos (SEVERINO, 2007, p. 222).

No que tange à abordagem e aos objetivos, esta pesquisa se caracteriza como descritiva e documental, de abordagem qualitativa. Conforme Gil (2007), a finalidade primordial da pesquisa descritiva é descrever as características de certo fenômeno ou população ou, ainda, estabelecer relações entre variáveis. Na pesquisa documental, de acordo com palavras de Severino (2007, p. 223):

[...] tem-se como fonte documentos no sentido amplo, ou seja, não só de documentos impressos, mas sobretudo de outros tipos de documentos, tais como jornais, fotos, filmes, gravações, documentos legais. Nestes casos, os conteúdos dos textos ainda não tiveram nenhum tratamento analítico, são ainda matéria-prima, a partir da qual o pesquisador vai desenvolver sua investigação e análise.

O recorte temporal escolhido para esta investigação foi a última década, de 2009 a 2019, uma vez que a Lei de criação do Instituto Federal foi publicada em 31 de dezembro de 2008. Em face da proposta da pesquisa, optamos por estruturar o texto em cinco seções, acrescidas das seções de Introdução e Considerações Finais, como segue:

**INTRODUÇÃO:** Considerada como seção 1. Apresenta-se a contextualização da pesquisa, as questões, os objetivos e a metodologia utilizada no desenvolvimento da pesquisa.

**SEÇÃO 2:** Apresenta-se o histórico do Instituto Federal do Sul de Minas (IFSULDEMINAS), em que esboçamos primeiramente a trajetória dos Institutos Federais e, em seguida, o histórico do IFSULDEMINAS.

**SEÇÃO 3:** Apresenta-se sobre o ensino profissionalizante, delineando o seu desenvolvimento histórico no Brasil, bem como no âmbito do IFSULDEMINAS.

**SEÇÃO 4:** Apresenta-se parte do estudo descritivo que vem sendo realizado sobre o trabalho dos Técnico-administrativos em Educação (TAEs). Exploram-se as legislações que regem a carreira dos técnico-administrativos, os servidores no IFSULDEMINAS e os programas de incentivo à capacitação e à qualificação.

SEÇÃO 5: Apresentam-se as Contribuições do Trabalho dos Técnico-administrativos no Trabalho Educativo e os técnico-administrativos no planejamento estratégico.

Por fim, são apresentadas as considerações finais.

## **SEÇÃO II**

### **HISTÓRICO DO INSTITUTO FEDERAL DO SUL DE MINAS GERAIS- IFSULDEMINAS**

Esta seção destina-se a apresentar o histórico dos Institutos Federais (IFs), a partir da Lei nº 11.892, de 2008, e o histórico do Instituto Federal do Sul de Minas, neste trabalho referenciado como IFSULDEMINAS. O objetivo é evidenciar a importância desta instituição de ensino na região, desde os primeiros anos da sua história, descrevendo a sua evolução histórica.

#### **2.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA DOS INSTITUTOS FEDERAIS**

Os Institutos Federais foram criados em todos os Estados Brasileiros com a finalidade de promover a interação e a verticalização desde a educação básica, à educação profissional e à educação superior. Além de oferecer educação de qualidade, os Institutos Federais ainda estimulam a geração de emprego e renda, promovendo o desenvolvimento socioeconômico das regiões abrangidas pelos seus campi (BRASIL, 2010; CEECON, 2017).

Segundo Amorim (2013), os Institutos Federais (IFs) foram estabelecidos como instituições que têm como uma de suas finalidades “[...] promover a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão” (BRASIL, 2008, art. 6, III). De acordo com a autora, a nova institucionalidade criada em 2008 está em consonância com o projeto de democratização do ensino médio integrado à educação profissional, bem como constitui uma política de consolidação de um bloco técnico e tecnológico, que tem como objetivo tornar-se uma alternativa à formação acadêmica.

Conforme Amorim (2013), os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia foram propostos pelo Ministério da Educação (MEC) em 2007 (Decreto nº 6.095/2007), sendo então definidos como “instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, destinados à oferta de educação

profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino” (art.1º do Decreto nº 6.095/2007, que estabelece diretrizes para a constituição dos Institutos Federais)<sup>1</sup>.

Atualmente, existem 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia em todos os estados brasileiros. Como descrito por Amorim (2013), a organização desses Institutos, como preconizado pelo MEC, tem o objetivo de funcionar como “centros de excelência na formação de profissionais para as mais diversas áreas da economia e de professores para a escola pública”, e são destinados, inclusive, a “combater o problema da falta de professores em disciplinas como física, química e biologia” (BRASIL.MEC/SETEC, 2008).

Neste contexto, pode-se inferir que os Institutos Federais nasceram a partir da integração e ou transformação de Escolas Técnicas Federais, Escolas Agrotécnicas Federais e Centros Federais de Educação Profissional e Tecnológica, configurando-se no contexto da Educação Brasileira, um modelo de instituição de ensino singular. A rede de Educação Profissional e Tecnológica foi estabelecida em 2008, pela Lei nº 11.892. No entanto, a sua história tem marco em 1909 com a criação das Escolas Aprendizes Artífices.

Sua criação foi apresentada à população brasileira pelo Ministério da Educação, dentro da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica através do Plano de Desenvolvimento da Educação - PDE (BRASIL, 2018). Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia estão vinculados à Secretaria de Educação Tecnológica do Ministério da Educação (MEC/SETEC) e fazem parte da rede de Educação Profissional e Tecnológica pública no Brasil. Dessa feita, os Institutos são federais, não apenas como expressão da presença em todo o território nacional, mas, acima de tudo, como entes mantidos pelo orçamento público central.

Institutos são federais, não apenas como expressão da presença em todo o território nacional, mas, acima de tudo, como entes mantidos pelo orçamento público central. Porém, ainda que o financiamento e a manutenção a partir de fonte orçamentária pública representem condição indispensável, a política pública se estabelece no compromisso de pensar o todo enquanto aspecto que funda a igualdade na diversidade (social, econômica, geográfica e cultural) e ainda estar articulada a outras políticas (de trabalho e renda, de desenvolvimento setorial, ambiental, social e mesmo educacional,

---

1- Essa mesma definição é mantida com a promulgação da Lei que cria os Institutos Federais (Art.2º da Lei nº 11.892, de 29/12/2008).

dentre outras). Enquanto política pública, os Institutos Federais assumem o papel de agentes colaboradores na estruturação das políticas públicas para a região que polarizam, estabelecendo uma interação mais direta junto ao poder público e às comunidades locais (BRASIL. MEC/SETEC, 2008, p. 22).

Ainda que o financiamento e a manutenção a partir de fonte orçamentária pública representem condição indispensável, a política pública se estabelece no compromisso de pensar o todo enquanto aspecto que funda a igualdade na diversidade (social, econômica, geográfica e cultural) e ainda estar articulada a outras políticas.

Os Institutos Federais são vistos pelo MEC/SETEC como política pública destinada a garantir

[...] a perenidade das ações que visem a incorporar, antes de tudo, setores sociais que historicamente foram alijados dos processos de desenvolvimento e modernização do Brasil, o que legitima e justifica a importância de sua natureza pública e afirma uma educação profissional e tecnológica como instrumento realmente vigoroso na construção e resgate da cidadania e da transformação social. (BRASIL. MEC/SETEC, 2008, p. 23).

O conjunto dos Institutos Federais, Universidades Tecnológicas e CEFETs, seguindo modelo universitário, passam, então, a formar a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica - RFEPT (BRASIL, 2009), permitindo a troca de ideias entre diversos atores e a renovação constante de saberes. Conforme o citado documento MEC/SETEC (2008), é atribuído aos Institutos Federais o papel de colaborar para o desenvolvimento local e regional na perspectiva da construção da cidadania, sem perder a dimensão do universal.

O desenho curricular da educação profissional foi também delineado no referido documento, enfatizando a relação entre educação, trabalho, ciência e tecnologia. Dessa forma, em relação ao currículo encontra-se preconizado o seguinte:

Como princípio em sua proposta político-pedagógica, os Institutos Federais deverão ofertar educação básica, principalmente em cursos de ensino médio integrado à educação profissional técnica de nível médio; ensino técnico em geral; cursos superiores de tecnologia, licenciatura e bacharelado em áreas em que a ciência e a tecnologia são componentes determinantes, em particular as engenharias, bem como programas de pós-graduação lato e stricto sensu, sem deixar de assegurar a formação inicial e continuada do trabalhador e dos futuros trabalhadores (BRASIL. MEC/SETEC, 2008, p. 27).

A criação dos Institutos Federais está pertinente com o conjunto de Políticas Públicas para a Educação Profissional e Tecnológica, conforme expresso na lei (BRASIL. MEC/SETEC (2008)).

Para trilhar o caminho que leva a essas instituições, passamos necessariamente pela expansão da rede federal de educação profissional e tecnológica; pelas medidas que, em cooperação com estados e municípios, visam à ampliação da oferta de cursos técnicos, sobretudo na forma de ensino médio integrado, inclusive utilizando a forma de Educação a Distância (EAD); pela política de apoio à elevação da titulação dos profissionais das instituições da rede federal com a formação de mais mestres e doutores e pela defesa de que os processos de formação para o trabalho estejam visceralmente ligados à elevação de escolaridade, item em que se inclui o Programa da Educação Profissional Técnica de Nível Médio Integrada ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (PROEJA) (BRASIL.MEC/SETEC, 2008, p. 3).

Cabe ainda ressaltar que o documento do MEC/SETEC (2008) aborda a questão da autonomia dos Institutos Federais, no que se refere à educação do ser humano. De acordo com o documento, o que está em curso é a formação humana e cidadã que precede à qualificação para o exercício da laboralidade e “pauta-se no compromisso de assegurar aos profissionais formados a capacidade de manter-se permanentemente em desenvolvimento” (BRASIL.MEC/SETEC, 2008, p. 3). Nessa categoria, está explícito que sua natureza jurídica é a de uma autarquia, detendo, assim, “autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-científica e disciplinar”.

Nesse sentido, no que diz respeito à avaliação institucional e de cursos, tais Institutos são equiparados às universidades federais, embora o referido documento assinala que os Institutos consistem em “uma proposta singular de organização e gestão”, que passa a fazer parte indissociável da educação brasileira. Essa “nova institucionalidade”, de acordo com o MEC, deverá constituir “um marco nas políticas para a educação no Brasil”, pois deve ser vista como um convite a construir uma lógica educativa e societária alinhada à inclusão.

Em sua tese de doutorado, Amorim (2013, p. 18) analisa os atos legais que deram origem à Rede Federal. Segundo a autora,

[...] para organizar os Institutos Federais, após assinatura do Decreto com as diretrizes para esse processo (Decreto nº 6.095 de 24 de abril de 2007), o próximo passo do MEC foi o de realizar uma chamada pública por meio da qual foram apresentadas para as instituições da rede federal de EPT as condições para elaborar propostas no sentido de aderir ao novo modelo institucional.

A referida autora explica que, de acordo com a “chamada” do MEC, existiam dois procedimentos para constituir um IFET (ou IF), sendo que um deles consistia na integração de duas ou mais instituições federais de educação profissional de um mesmo estado e, o outro, poderia ser a transformação de Centros Federais de Educação Tecnológica, de Escolas Técnicas Federais e de Escolas Técnicas vinculadas a Universidades Federais. Essa transformação resultaria de processo individual, ou seja, um único CEFET ou uma única Escola Técnica ou uma ETV individualmente poderiam ser transformados em IF.

Uma condição importante a ser observada na constituição dos IFs dizia respeito aos objetivos a serem alcançados, os quais estavam explicitados no documento do MEC, a saber:

- ✓ Ofertar educação profissional e tecnológica em todos os seus níveis e modalidades, sobretudo no nível médio;
- ✓ Ofertar a licenciatura, o bacharelado e a pós-graduação lato e stricto sensu;
- ✓ Orientar a oferta de cursos em sintonia com o fortalecimento dos arranjos produtivos locais e regionais;
- ✓ Promover a cultura do empreendedorismo e cooperativismo;
- ✓ Constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, voltado à investigação empírica;
- ✓ Oferecer programas de formação pedagógica com vistas à formação de professores para a Rede Profissional e Tecnológica (EPT), conforme a demanda local e regional, em especial, nas áreas das ciências da natureza (biologia, física e química) e matemática;
- ✓ Estimular a pesquisa aplicada; promover programas de extensão; Entre outros (BRASIL. MEC/SETEC, 2007, p.1-2).

As propostas das instituições candidatas a Instituto Federal (IF), nas quais se oficializaria a adesão, deveriam ser elaboradas e encaminhadas à SETEC/MEC, no prazo de 90 dias a partir da emissão da “chamada pública”, e deveriam conter uma série de elementos relacionados no documento.

## 2.2 O CENÁRIO DOS INSTITUTOS FEDERAIS

Distribuídos por todo o território nacional, são 38 Institutos Federais, pluricurriculares e multicampi (reitoria, campus, campus avançado, polos de inovação e polos de educação a distância), com autonomia administrativa e dotação orçamentária, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica, nas diferentes modalidades e níveis de ensino da educação nacional (básico, profissional, superior e pós-graduação *lato e stricto sensu*): uma Universidade Tecnológica Federal (UTFPR), dois CEFETs (CEFET/MG e CEFET/RJ), 22 Escolas Técnicas Federais vinculadas às Universidades Federais e o Colégio Dom Pedro II. Registra-se, portanto, que a proposta de organização em Instituto Federal teve adesão da imensa maioria das instituições da Rede Federal de Educação Profissional. Determinadas instituições, todavia, optaram por não aderir a essa política.

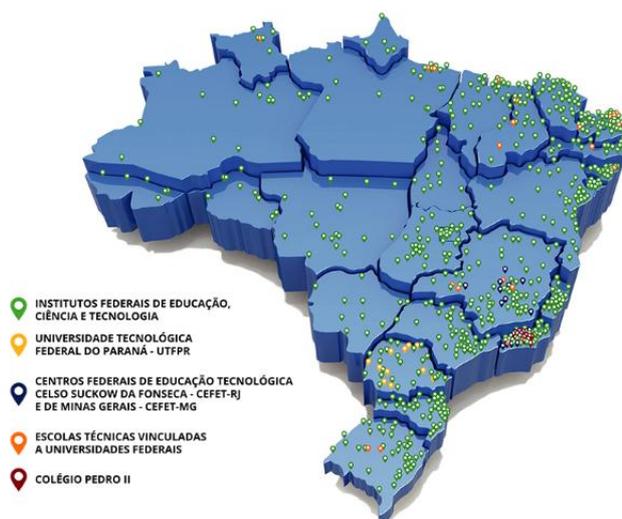


Figura 1- Instituições da RFEPC no território Nacional Brasileiro.  
 Fonte: BRASIL. MEC (2019). Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/instituicoes>. Acesso em: 10 jan. 2019.

Segundo Amorim (2013), no país, são poucas as Instituições que ainda não aderiram à proposta de integração ou de transformação em Instituto Federal. São elas: dois CEFETs (o de Minas Gerais e o CEFET do Rio de Janeiro), 25 escolas técnicas vinculadas às Universidades Federais e uma universidade tecnológica (a Universidade Tecnológica do Paraná). Mesmo sem aderir à proposta de se transformar em Institutos Federais (IFs), as 28 instituições, juntamente com os 38 institutos já criados, compõem a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPC).

Os Institutos Federais foram criados com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos às suas práticas pedagógicas, com a missão intrínseca de contribuir para com o desenvolvimento regional e com a redução das desigualdades sociais. Suas atividades são pautadas na tríade ensino, pesquisa e extensão (BRASIL, 2010; SANTOS, 2017).

A Rede Federal, em períodos distintos de sua criação, atendeu a diferentes orientações de governos, e comum à centralidade do mercado, do desenvolvimento industrial e do caráter circunstancial e programático da Rede Profissional e Tecnológica (EPT). Se o fator econômico, até então, foi aspecto primordial que moveu o fazer pedagógico da Rede Federal, o foco agora desloca-se para a qualidade social (BRASIL, 2010). Dessa forma, os Institutos Federais evidenciam-se como agentes de desenvolvimento local que, em seu *locus*, faz valer uma concepção de educação tecnológica em sintonia com os valores universais do homem.

Instituídos no momento de constituição da Rede Federal, os institutos têm como obrigatoriedade legal garantir um mínimo de 50% de suas vagas para a oferta de cursos técnicos de nível médio, prioritariamente na forma integrada. Devem, ainda, garantir o mínimo de 20% de suas vagas para atender a oferta de cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, com vistas à formação de professores para a educação básica, sobretudo nas áreas de ciências e matemática, e para a educação profissional (BRASIL, 2019).

Com a institucionalização dos Institutos Federais, a Rede Federal vivencia a maior expansão de sua história. De 1909 a 2002, foram construídas 140 escolas técnicas no país. De 2003 a 2016, também foram construídas mais de 500 novas unidades. Até o ano de 2018 eram 644 unidades *campi* em funcionamento, representando a maior expansão do ensino da Rede Federal, abrangendo 568 municípios com atendimento presencial (BRASIL/MEC, 2007). E, a partir 2019, já são mais de 661 unidades.

O IFSULDEMINAS, que faz parte da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, tem como missão: "Promover a excelência na oferta da educação profissional e tecnológica em todos os níveis, formando cidadãos críticos, criativos, competentes e humanistas, articulando ensino, pesquisa e extensão e contribuindo para o desenvolvimento sustentável do Sul de Minas Gerais" (IFSULDEMINAS, 2018).

### 2.3 O INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS GERAIS (IFSULDEMINAS)

Em Minas Gerais, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (IFSULDEMINAS) foi criado com a sanção da Lei nº 11.892, em 29 de dezembro de 2008, e teve sua origem na união das antigas Escolas Agrotécnicas localizadas nos municípios de Inconfidentes, Machado e Muzambinho, formando uma só instituição e assumindo um novo compromisso: o desenvolvimento regional por meio da excelência na Educação Profissional e Tecnológica (IFSULDEMINAS, 2018). O IFSULDEMINAS está localizado na mesorregião do sul/sudoeste de Minas Gerais, segundo a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), caracterizada pela forte influência que recebe do estado de São Paulo, conforme ilustra a figura 2.



Figura 2- Unidades do Instituto Federal do Sul de Minas.  
 Fonte: O Instituto (2018). Disponível em: <https://portal.ifsuldeminas.edu.br>. Acesso em: 12 jan.2019.

Economicamente, no Sul de Minas, há predominância da policultura, com destaque para produção de café, morango, batata e milho, além da pecuária leiteira. Outro destaque é o crescente desenvolvimento industrial, especialmente nos municípios de Poços de Caldas, Varginha, Pouso Alegre e Extrema (RELATÓRIO DE GESTÃO, 2018). Salienta-se que a região conta também com circuitos econômicos como o Circuito das Malhas (Jacutinga e Monte Sião), Vale da Eletrônica (Santa Rita do Sapucaí e Itajubá), Circuito das Águas (Caxambu, São Lourenço, Lambari, Cambuquira e Conceição do Rio Verde), além dos municípios turísticos,

especialmente Poços de Caldas, São Thomé das Letras, Gonçalves e Camanducaia (Distrito de Monte Verde) (RELATÓRIO DE GESTÃO, 2018).

Dessa forma, desde a união das antigas Escolas Agrotécnicas, a Reitoria do IFSULDEMINAS está estrategicamente localizada no município de Pouso Alegre – Minas Gerais e interliga toda a estrutura administrativa e educacional dos campi, conforme a figura 2, sendo responsável pela administração geral da instituição e ainda responsável pela supervisão da execução das políticas de gestão educacional, de pessoal, orçamentária e patrimonial.



Figura 3- Sede da Reitoria.

Fonte: IFSULDEMINAS (2018). Disponível em: <http://portal.ifsuldeminas.edu.br>. Acesso em: 20 jan. 2019

A Reitoria do IFSULDEMINAS é composta pelo Gabinete e cinco Pró-Reitorias, sendo elas: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), Pró-Reitoria de Administração (PROAD), Pró-Reitoria de Ensino (PROEN), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX), Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PPPI) e as Diretorias Sistêmicas, a saber, Diretoria de Desenvolvimento Institucional (DDI) e Diretoria de Tecnologia da Informação (DTIC) (IFSULDEMINAS, 2018).

As Pró-reitorias são competentes para estruturar suas respectivas áreas. A Pró-Reitoria de Ensino, a Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação e a Pró-Reitoria de Extensão concentram serviços de ensino, pesquisa científica e integração com a comunidade. As outras duas pró-reitorias, Pró-Reitoria de Administração e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e as Diretorias concentram as competências de execução

orçamentária, infraestrutura e monitoramento de desempenho (PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL, 2019-2023).

Segundo consta no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI – 2014/2018) em 2009, os três *campi* iniciais Inconfidentes, Machado e Muzambinho, lançaram polos de rede em Passos, Poços de Caldas e Pouso Alegre, os quais se converteram mais tarde em Campus Passos, Campus Poços de Caldas e Campus Pouso Alegre. No ano de 2013, foram criados os Campus Avançados Carmo de Minas e Campus Avançado Três Corações. Ambos os campi avançados derivaram de polos de rede estabelecidos na região do circuito das águas mineiro, que fora protocolada no Ministério da Educação, em 2011, como região prioritária da expansão.

Os polos de rede são unidades que funcionam em parceria com prefeituras municipais, permitindo a oferta de cursos nos locais onde o Instituto ainda não tem sede própria. De acordo com seu projeto de criação, o IFSULDEMINAS, articulando Ensino, Pesquisa e Extensão, tem a função de atender as necessidades regionais, capacitar profissionais, prestar serviços à sociedade em que está inserido e desenvolver pesquisa aplicada que atenda às demandas da economia local e de projetos que colaborem para a qualidade de vida da população.

Compete aos campi prestar os serviços educacionais para as comunidades em que se inserem. O primeiro Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFSULDEMINAS, com vigência 2009-2013, foi instrumento norteador das estratégias da Instituição, traçando de forma coletiva os anseios da sociedade.

Neste contexto, o IFSULDEMINAS oferta cursos Integrados ao Ensino Médio, Subsequentes (pós-médio), Educação Profissional Técnica de Nível Médio (MédioTEC), Educação de Jovens e Adultos (PROEJA), Superior, Pós-graduação (*Lato Sensu* e *Stricto Sensu*), Curso de Formação Inicial Continuada (FIC), e cursos na modalidade de Educação a Distância (EaD) em 27 diferentes áreas.

#### 2.4 OS CAMPI FORMADORES DO IFSULDEMINAS

Atualmente, o IFSULDEMINAS é composto por oito *campi* localizados nas cidades de Inconfidentes, Machado, Muzambinho, Passos, Poços de Caldas, Pouso Alegre, Carmo de Minas e Três Corações, além de núcleos avançados e “polos rede”, ampliando o acesso ao ensino nos 178 municípios de abrangência.

### 2.4.1 Campus Inconfidentes

O campus Inconfidentes tem sua origem em 28 de fevereiro de 1918, há 100 anos, pelo Decreto nº 12.893, nove anos após a criação da primeira Escola Agrícola no Brasil, ainda como Patronato Agrícola, vinculada ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. Permaneceu assim até o final da década de 50, quando então passou a ser denominada Escola Agrícola “Visconde de Mauá”, oferecendo curso ginásial durante toda a década de 60 (IFSULDEMINAS – IFS, 2018). O Presidente do Estado de Minas Gerais da época, Júlio Bueno Brandão, natural da região, comprou as terras onde hoje se localiza a área urbana do município de Inconfidentes com o intuito de instalar uma Colônia Agrícola de Estrangeiros.

Entre os anos de 1918 e 1978, o Patronato Agrícola de Inconfidentes passou por diversas alterações estruturais, acadêmicas e, inclusive, em sua denominação, modificada seis vezes antes de ser parte do IFSULDEMINAS. Foram elas: Aprendizado Agrícola “Minas Gerais” (1934), Aprendizado Agrícola “Visconde de Mauá” (1939), Escola de Iniciação Agrícola “Visconde de Mauá” (1947), Escola Agrícola “Visconde de Mauá” (1950), Ginásio Agrícola “Visconde de Mauá” (1964) e Escola Agrotécnica Federal de Inconfidentes (1978). (PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL, 2019-2023).

No dia 29 de dezembro de 2008 a Escola Agrotécnica Federal de Inconfidentes/MG passou a denominar Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais – Campus Inconfidentes, junto com as ex-escolas agrícolas de Machado e Muzambinho.



Figura 4- Campus Inconfidentes.

Fonte: IFSULDEMINAS. Campus Inconfidentes (2018). Disponível em: <https://portal.ifs.ifsuldeminas.com.br>. Acesso em: 20 jan. 2019.

O Campus Inconfidentes oferta cursos de nível médio integrado, técnico subsequente, graduação (bacharelado, licenciatura e tecnologia), pós-graduação e cursos na modalidade a distância (EAD).

#### 2.4.2 Campus Machado

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais- Campus Machado foi inaugurado oficialmente como Escola de Iniciação Agrícola de Machado em 3 de julho de 1957. Pelo Decreto nº 53.558, de 14 de fevereiro de 1964, foi transformado em Ginásio Agrícola de Machado, e pelo Decreto nº 83.935, de 04 de setembro de 1979, passou a denominar-se Escola Agrotécnica Federal de Machado.

Em 2008, passou a ser chamada de Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas – Campus Machado. Hoje é uma autarquia Federal vinculada à SETEC/MEC, sob a égide da Lei Federal nº 8.731, de 16 de novembro de 1993, e oferece a seus alunos formação permanente para aquisição de competências e habilidades do aprender a aprender, aprender a fazer, aprender a ser e aprender a conviver no mais amplo sentido do desenvolvimento pessoal, social e profissional. (IFSULDEMINAS-MCH, 2018).

O Campus Machado oferta cursos de nível médio integrado, técnico subsequente, graduação, pós-graduação (lato sensu e stricto sensu) e cursos na modalidade de Educação a Distância (EAD).



Figura 5- Campus Machado.

Fonte: IFSULDEMINAS. Campus Machado (2018). Disponível em: <https://portal.mch.ifsuldeminas.edu.br/historia>. Acesso em: 21jan.2019.

### 2.4.3 Campus Muzambinho

Com a Constituição Federal de 1946, foram criadas as escolas agrícolas com o objetivo de formarem técnicos agrícolas entre os filhos de pequenos produtores rurais e, nesse momento, na Escola Agrotécnica Federal de Muzambinho. Eurico Gaspar Dutra era o presidente da República (1946 a 1951). Por meio do Decreto de Lei n.º 9.613, de 20 de agosto de 1946, e dos artigos 2º e 4º do Decreto Federal n.º 22.470, de 20 de janeiro de 1947, foram delineados os mecanismos para desenvolver tais escolas. O então Deputado Federal Dr. Lycurgo Leite Filho iniciou um exaustivo trabalho para conseguir a instalação de uma Escola Agrícola em Muzambinho (IFSULDEMINAS - MUZ, 2017).

Nessa época, as disputas políticas dentro do município e as dificuldades de se entrar em acordo com os proprietários das terras nas quais seria construída a sede da Escola Agrotécnica foram algumas das barreiras enfrentadas. Em 1948, precisamente em 22 de outubro, foi assinado o primeiro Termo de Acordo entre o Governo Federal e o Estado de Minas Gerais, válido por um ano, para que a Escola Agrotécnica fosse instalada em Muzambinho (IFSULDEMINAS-MUZ, 2017). As terras onde seria instalada a escola foram escolhidas por uma comissão formada pelos engenheiros agrônomos Luiz Mendes de Carvalho, Bolívar Miranda Lima e pelo médico Dr. Americano Dalto de Almeida. O local era pleiteado também para ser o Aero clube de Muzambinho (ideia muito em voga na época) (IFSULDEMINAS-MUZ, 2017).

Com essa corrida contra o tempo, a entrega das terras foi tensa, pois os proprietários foram coagidos, por questões políticas, a não facilitar as negociações. Diante desse cenário, a Prefeitura ameaçou utilizar da desapropriação das terras e, assim, os proprietários cederam, entretanto sob a exigência de que o pagamento fosse realizado em dinheiro na “boca do caixa” (IFSULDEMINAS-MUZ, 2017).

Diante da iminência do fracasso da não criação da Escola em Muzambinho, houve uma grande mobilização e o então gerente do Banco Nacional de Minas Gerais, Pedro Primeiro Gouveia do Prado, liberou o dinheiro, após um grupo de cidadãos endossar o título emitido pela Prefeitura. Por sua vez, os vereadores reuniram-se em sessão extraordinária, votando na lei que autorizava a Prefeitura a doar as terras para a União, de acordo com a escolha da comissão nomeada para esse fim. (IFSULDEMINAS-MUZ, 2017).

Em janeiro de 1949, a Prefeitura Municipal de Muzambinho, por meio de procuração, outorgou poderes ao Deputado Estadual Manoel Taveira de Sousa para assinar a Escritura de doação ao Governo da União, através do Serviço do Patrimônio da União. No mês de julho de 1949 foi iniciada, oficialmente, a construção da Escola Agrotécnica de Muzambinho.

Já em 1950, o não repasse de verbas para pagamento de pessoal somado ao período eleitoral que gerou a convocação, no Rio de Janeiro, até o fim das eleições, do Executor do Acordo, Hercílio Vater de Faria, ocasionou a paralisação das obras. As obras foram retomadas em 1951. Em dezembro de 1952, o doutor Lycurgo Leite Filho conseguiu verba extra com o Governo para a construção de uma usina hidrelétrica. (IFSULDEMINAS-MUZ, 2017).

Na primeira quinzena de fevereiro de 1952, foram realizadas as inscrições para o primeiro vestibular do Curso de Iniciação Agrícola, com início das aulas previsto para o princípio do mês de março daquele ano, sob a direção do Dr. Hercílio Vater de Faria. Ao todo, inscreveram-se quatrocentos e cinquenta e três candidatos, sendo classificados cento e quarenta e seis. Na segunda quinzena do mês de fevereiro, a Escola recebeu a visita do então Ministro da Agricultura, Dr. João Cleóphas, do Deputado Dr. Lycurgo Leite Filho e de Membros do Gabinete Ministerial a fim de realizarem uma inspeção para promover a vinda do Presidente da República, Getúlio Dornelles Vargas, para a inauguração oficial do Estabelecimento (IFSULDEMINAS-MUZ, 2017).



Figura 6- Inauguração da Escola Agrotécnica de Muzambinho.  
Fonte: IFSULDEMINAS. Campus Muzambinho (2017). Disponível em: <https://www.muz.ifsuldeminas.edu.br/sobre-o-campus?showall>. Acesso em: 20 jan. 2019.

O então Presidente da República, Getúlio Vargas, junto a sua comitiva, chegou a Muzambinho em 22 de novembro de 1953 para a inauguração da Escola Agrotécnica de Muzambinho. Por mais de 50 anos a escola se manteve como “Escola Agrotécnica” servindo à comunidade de Muzambinho com educação de crianças e jovens.

Em 2008, em face da Lei nº 11.892 sancionada pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que implementou a reestruturação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, e instituída a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), a Escola Agrotécnica de Muzambinho passou a ser chamada de IFSULDEMINAS – Campus Muzambinho. Com isso, a escola expandiu seus horizontes, promovendo educação, ciência e tecnologia a milhares de estudantes de todo o país.

Atualmente, em constante evolução e desenvolvimento, a instituição oferece cursos na modalidade presencial e à distância, nível médio integrado, técnico subsequente, graduação e pós-graduação. Na categoria Bacharelado, oferece curso de graduação em Engenharia Agrônômica, Ciência da Computação, Educação Física e Medicina Veterinária. Em Licenciatura, oferece curso de Ciências Biológicas e Educação Física e ainda oferece o curso de Tecnologia em Cafeicultura.

Também sedia grandes eventos, palestras e congressos e promove diversos projetos de extensão de forma a contribuir não apenas com a comunidade acadêmica, mas também com toda a população (Figura 7).



Figura 7- Campus Muzambinho.

Fonte: IFSULDEMINAS. Campus Muzambinho (2017). Disponível em: <https://www.muz.ifsuldeminas.edu.br/sobre-o-campus>. Acesso em: 23 jan. 2019.

## 2.5 OS NOVOS CAMPI

Com a criação do IFSULDEMINAS iniciou-se o processo de expansão, sendo definida a criação de três novos campi localizados em três dos quatro maiores municípios do Sul de Minas Gerais, Passos, Poços de Caldas e Pouso Alegre.

### 2.5.1 Campus Pouso Alegre

Em 10 de julho de 2010, como parte do Plano de Expansão III, da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, que tem como meta ampliar as unidades de educação profissional gratuitas, foi implantado, oficialmente, o Campus Pouso Alegre. Por meio da parceria firmada entre a Prefeitura Municipal de Pouso Alegre e o Campus Inconfidentes, em 2011 iniciaram-se as ofertas dos Cursos Técnicos em Edificações, na categoria PROEJA e Técnico em Administração, na categoria subsequente (IFSULDEMINAS-POA, 2019).

Atualmente, possui sede própria localizada no bairro Parque Real e ampliou a oferta de cursos técnicos integrados ao ensino médio, técnicos na modalidade subsequente, graduação, pós-graduação, além de cursos na modalidade EAD.



Figura 8: Campus Pouso Alegre.

Fonte: IFSULDEMINAS. Campus Pouso Alegre (2018). Disponível em: <https://poa.ifsuldeminas.edu.br/>. Acesso em: 25 jan. 2019.

### 2.5.2 Campus Poços de Caldas

O campus Poços de Caldas, teve como origem a expansão da Rede de Educação Profissional, Científica e Tecnológica junto à criação dos Institutos Federais. O campus emergiu a partir de um Polo de Rede, por meio de um termo de cooperação técnica, para o desenvolvimento de ações conjuntas entre o Campus Machado e a cidade de Poços de Caldas, além da contribuição da Fundação de Apoio ao Desenvolvimento e Ensino de Machado (FADEMA). (IFSULDEMINAS-PCS, 2019).

Em 2009, foi firmado um termo de cooperação com o CEFET-MG (Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais) para a execução pedagógica. No mesmo ano, com o objetivo de reduzir custos e, simultaneamente, ampliar a oferta de cursos, encerrou-se o compromisso com o CEFET-MG.

No ano de 2010, foi firmado novo acordo, dessa vez entre o IFSULDEMINAS, a Prefeitura Municipal de Poços de Caldas e a Secretaria Municipal de Educação, com intermédio do Campus Machado, o qual previa um contrato de prestação de serviços educacionais através da Fundação de Apoio ao Desenvolvimento de Ensino de Machado até que o Centro Tecnológico de Poços de Caldas viesse a ser incorporado permanentemente como Campus Avançado do IFSULDEMINAS. Tal fato se deu em 27 de dezembro de 2010. E em 2011, o então Campus Avançado foi elevado à categoria de Campus, tornando-se autônomo, embora administrativamente ainda dependente da Reitoria. (CECCON, 2017; IFSULDEMINAS, 2018).

No dia 27 de dezembro de 2010, o então Presidente Luís Inácio Lula da Silva, em ato solene no Palácio do Planalto em Brasília, inaugurou oficialmente o Campus Avançado Poços de Caldas. O primeiro processo seletivo aconteceu em outubro de 2010 para ingresso no primeiro semestre de 2011. Em 2011, o Campus Avançado foi elevado à condição de Campus. Em janeiro de 2012, foi nomeado o primeiro Diretor-Geral Pró-Tempore da Instituição (IFSULDEMINAS, 2018).

Até 2014, o Campus Poços de Caldas exerceu suas atividades em sede provisória. A partir de dezembro do ano citado, entretanto, já estava estabelecido em sede própria e ofertando cursos técnicos integrados e subsequentes, superiores e de formação inicial e continuada (FIC) etc. O campus Poços de Caldas oferta cursos de nível médio integrado, técnico subsequente, graduação, especialização, Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, Profucionário, programa que

visa à formação dos funcionários de escola em efetivo exercício, e cursos na modalidade a distância (EAD).



Figura 9- Campus Poços de Caldas.

Fonte: IFSULDEMINAS. Campus Poços de Caldas (2018). Disponível em: <https://portal.pcs.ifsuldeminas.edu.br/sobre-o-campus>. Acesso em: 25 jan. 2019.

### 2.5.3 Campus Passos

O início do Campus Passos dá-se em 2011, quando os primeiros docentes efetivos foram nomeados. Ainda no mesmo ano, houve audiência pública para que se tivesse conhecimento da demanda de cursos a serem ofertados pela instituição.

Em 2012, os primeiros cursos ofertados foram cursos técnicos subsequentes em informática, enfermagem, vestuário e comunicação visual. Já no segundo semestre, começaram a ser oferecidos os cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC). No dia 05 de dezembro do ano citado, houve a entrega da placa de inauguração, marcando o início das suas atividades (IFSULDEMINAS-PAS, 2019).

Atualmente, o campus oferta cursos de nível médio integrado, técnico subsequente, graduação, pós-graduação e cursos na modalidade a distância (EAD).



Figura 10- Campus Passos.

Fonte: IFSULDEMINAS. Campus Passos (2018). Disponível em:  
<https://portal.pas.ifsuldeminas.edu.br/sobre-o-campus>.  
Acesso em: 26 jan. 2019.

## 2.6 OS CAMPI AVANÇADOS

A mais recente fase de expansão do IFSULDEMINAS materializou-se por meio da Portaria nº 505, de 10 de junho de 2014, que alterou a Portaria nº 331, que tratava sobre a estrutura organizacional dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e passou a considerar outras duas unidades como integrantes do IFSULDEMINAS: o Campus Avançado Três Corações e o Campus Avançado Carmo de Minas, sobre os quais apresenta-se a seguir.

### 2.6.1 Campus Avançado Carmo de Minas

O Campus Avançado Carmo de Minas é o campus mais recente incorporado à Rede do IFSULDEMINAS. Esse campus tem sua história iniciada a partir de 2012, com o Projeto de Extensão “Circuito das Águas”, o qual previa a abertura de polos de rede em vários municípios, entre eles em Carmo de Minas e em São Lourenço. (IFSULDEMINAS-CDM, 2019). No mês de dezembro de 2013, a área destinada à antiga Fundação Nacional de Bem-Estar do Menor (FUNABEM) foi escolhida para sediar a Unidade de Educação Profissional (UEP) de Carmo de Minas e logo em 2014 chegou à categoria de Campus Avançado, por meio da Portaria nº 505, que dispõe

sobre os *campi* que integram a estrutura organizacional dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

O Campus Avançado de Carmo de Minas atende pelo menos dez cidades, em uma região reconhecida pelo potencial turístico e pelo agronegócio, através de cursos técnicos integrados ao ensino médio e técnicos subsequentes, além dos cursos na modalidade a distância (EAD) (IFSULDEMINAS-CDM, 2019).



Figura 11- Campus Avançado Carmo de Minas.

Fonte: IFSULDEMINAS. Campus Avançado Carmo de Minas (2018).

Disponível em: <https://portal.cdm.ifsuldeminas.edu.br/sobre-o-campus>.

Acesso em: 01 fev. 2019.

### 2.6.2 Campus Avançado Três Corações

O Campus Avançado Três Corações inicialmente era ligado ao Campus Pouso Alegre e fazia parte do Projeto de Extensão “Polo Circuito das Águas”, atendendo aos municípios de Cambuquira, Caxambu, Itanhandu, São Lourenço e Carmo de Minas. Em 13 de dezembro de 2013, passou a ser denominado Campus Avançado, ganhando sede própria por meio da aquisição do antigo Colégio de Aplicação da Unincor pelo IFSULDEMINAS, contando sempre com a parceria da Prefeitura Municipal de Três Corações (IFSULDEMINAS-TCO, 2019).

Enquanto ainda era Polo Circuito das Águas, eram ofertados cursos presenciais em Mecânica, Logística e Enfermagem. Cursos técnicos, de acordo com os eixos tecnológicos “Controle e Processos Industriais”, “Gestão e Negócios”, “Informação e Comunicação” e “Segurança”, foram pontuais na atuação dos segmentos industriais, comerciais e de serviços. Outra demanda que também atendeu aos anseios da

comunidade foi o eixo “Ambiente e Saúde” que cumpre as exigências do perfil demográfico, epidemiológico e sanitário da região.

Nota-se a importância da parceria entre o Campus/IFSULDEMINAS e a Prefeitura Municipal (Figura 12). O Campus Avançado Três Corações oferta atualmente cursos técnicos integrados ao ensino médio, técnico subsequente, especialização e cursos na modalidade a distância (EAD).



Figura 12- Campus Avançado Três Corações.

Fonte: IFSULDEMINAS. Campus Avançado Três Corações (2018). Disponível em: <https://portal.tco.ifsuldeminas.edu.br/sobre-o-campus>. Acesso em: 01 fev. 2019.

### **SEÇÃO III**

#### **O ENSINO PROFISSIONALIZANTE NO IFSULDEMINAS**

Discorrer sobre o ensino profissionalizante no IFSULDEMINAS exige abordar o processo histórico de constituição dos Institutos Federais e as razões para a criação da sua “nova institucionalidade”, bem como tratar do contexto que sustentou as tendências de organização da Educação Profissional no Brasil, levando à criação dos Institutos Federais nos anos 2000.

#### **3.1 RESGATE DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL**

O resgate histórico da evolução da educação profissional no Brasil nos revela as características de sua oferta, bem como a sua forma de organização, que esteve regida a partir da trama de interesses presentes em cada momento específico de nossa história. O primeiro esforço governamental para a profissionalização do ensino no Brasil surgiu em 1808 através de um Decreto do Príncipe Regente D. João VI, criando o Colégio das Fábricas, que precedeu a suspensão da proibição de funcionamento de indústrias manufatureiras em terras brasileiras (SANTOS, 2017).

A história da educação profissional no Brasil teve seu início no ano de 1909, com a criação do conjunto de Escolas de Aprendizes Artífices (EAA), por meio do Decreto nº 7.566 assinado pelo Presidente Nilo Peçanha, como uma forma de manutenção da sobrevivência da classe trabalhadora, como ilustrado na figura 13. Somente a partir de 1930, período considerado pela historiografia como um marco para a política de educação nacional, todavia, que as iniciativas ganham nova conformação com a crescente industrialização do país.

Segundo Amorim (2013), o exame do processo de organização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, no conjunto da Educação Profissional Brasileira, impõe a necessidade de situar a história da educação profissional, no Brasil, desde os anos trinta, embora existam iniciativas de formação profissional em período anterior a 1930, como é o caso das Escolas de Artífices.

##### **3.1.1 De Escolas de Artífices a Liceus e a Escolas Industriais e Técnicas**

As chamadas “Escolas de Artífices” (EAA), ilustradas na figura 12, foram criadas pelo Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, com a finalidade de oferecer

a “formação de operários e contramestres, mediante ensino prático e conhecimentos técnicos necessários aos menores que pretendessem aprender um ofício”.



Figura 13- Escola de Aprendizes e Artífices.

Fonte: Instituto Federal Fluminense (2016). Disponível em: <http://portal1.iff.edu.br/conheca-o-iffuminense/galeria-de-fotos-do-historico/escola-de-aprendizes-e-artifices.jpg>. Acesso: 01 fev.2019.

Citando Soares (1982) e Cunha (2000, p. 63), Amorim (2013) discorre que, pelo Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, o governo criou dezenove EAA no país. As Escolas de Aprendizes Artífices destinavam-se ao ensino profissional primário e gratuito. Tais escolas eram subordinadas ao Ministério dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio, com o objetivo de profissionalizar os economicamente desfavorecidos.

Como relata Amorim (2013), a missão principal das Escolas de Artífices era capacitar cidadãos em condição de vulnerabilidade social. O sistema proposto pelo governo tinha abrangência nacional e procurou organizar a educação profissional mediante a oferta de educação primária e profissional a uma determinada clientela – “os desfavorecidos da fortuna” – que representava um obstáculo para o desenvolvimento do Brasil.

No próprio Decreto, constavam as razões apresentadas para a fundação das EAA no país, como explica Amorim (2013). Tal Decreto considerava que o crescimento da população urbana demandava auxílio para as classes proletárias, de modo que essas tivessem condições de vencer os crescentes desafios da luta existencial. Segundo o referido Decreto, era necessário “habilitar os filhos dos desfavorecidos da fortuna com o indispensável preparo técnico e intelectual, como fazê-los adquirir hábitos de trabalho profícuo, que os afastará da ociosidade, escola do vício e do crime”.

Se a configuração de uma rede federal de educação profissional no Brasil remonta à criação, em 1909, com a Escola de Aprendizes Artífices (EAA), em 19 estados brasileiros, é apenas a partir da década de 1930 que a educação nacional ganha maior organicidade e apresenta expansão de sua oferta.

A partir de 1930, com a crescente industrialização brasileira, a educação é alvo de uma série de mudanças e as EAA acabam sendo transformadas, no ano de 1942, em escolas industriais e técnicas (Decreto nº 4.127, de 25 de fevereiro de 1942). Mas, inicialmente, essas escolas foram transformadas em “Liceus Profissionais”, destinados ao ensino profissional de todos os ramos e graus (Lei nº 378 de 13 de janeiro de 1937).

Em 13 de janeiro de 1937, foi assinada a Lei nº 378, que transformava as Escolas de Aprendizes e Artífices em Liceus Profissionais, destinados ao ensino profissional de todos os ramos e graus, conforme ilustrado na figura 14.



Figura 14: Prédio do Liceu de Artes e Ofícios.  
Fonte: Lucena (2016). Disponível em: <http://diariodorio.com/historia-do-liceu-de-artes-e-oficios>. Acesso em: 02 fev. 2019.

Em 1942, elas passaram a ser denominadas Escolas Industriais e Técnicas e a oferecer formação profissional equivalente ao do secundário.

Em conformação com os princípios que norteavam o processo de industrialização à época, a educação profissional ofertada destinava-se à formação da força de trabalho e apresentava um caráter assistencialista. Foi, portanto, concebida dentro de uma perspectiva de atendimento aos “desfavorecidos da fortuna” mediante a sua capacitação e adestramento. O propósito da criação dessas escolas estava diretamente associado com uma nova política educacional brasileira, que visava à

qualificação de mão de obra e o controle social de um segmento em especial: os filhos das classes proletárias, jovens e em situação de risco social, pessoas potencialmente mais sensíveis à aquisição de vícios e hábitos "nocivos" à sociedade e à construção da nação.

As Escolas de Aprendizes e Artífices, segundo Canali (2010), não logrou qualidade e eficiência no ensino profissional para o atendimento às demandas do setor industrial. Os prédios que as abrigavam eram inadequados, as oficinas apresentavam-se em precárias condições de funcionamento, havendo também escassez de mestres de ofícios especializados e de profissionais qualificados e, além disso, havia um alto índice de evasão.

A partir da década de 1930, do século XX, há uma mudança substancial: a alteração do foco agroexportador para o industrial. Assim, para atender ao capitalismo industrial nacional, amparado por políticas estatais, as escolas profissionalizantes passam a ter grande importância, haja vista que necessitam formar mão de obra qualificada para atender às demandas do mercado.

A Constituição de 1937 foi a primeira a tratar especificamente de ensino técnico, profissional, estabelecendo no artigo 129 que:

O ensino pré-vocacional e profissional destinado às classes menos favorecidas é, em matéria de educação, o primeiro dever do Estado. Cumpra-lhe dar execução a esse dever, fundando institutos de ensino profissional e subsidiando os de iniciativa dos Estados, dos Municípios e dos indivíduos ou associações particulares e profissionais. É dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar, na esfera de sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários ou de seus associados. A lei regulará o cumprimento desse dever e os poderes que caberão ao Estado sobre essas escolas, bem como os auxílios, facilidades e subsídios a lhes serem concedidos pelo poder público (BRASIL, 1937, p. 27).

A partir de 1942, tais escolas de artífices tornam-se Escolas Industriais e Técnicas, oferecendo formação profissional em nível equiparado ao secundário (atualmente ensino médio). Nos anos seguintes, há a implantação de polos industriais, como as indústrias automobilísticas, bem como investimentos nas áreas de energia e transporte. Tudo isso sinaliza algo importante: a formação profissional passa a ser instrumento importante para o desenvolvimento do país.

Em 1959, transformam-se as Escolas Industriais e Técnicas em autarquias. As escolas federais passam por uma nova organização escolar e administrativa com a publicação da Lei nº 3.552 de 16 de fevereiro de 1959, regulamentada pelo Decreto nº 47.038 de 16 de novembro do mesmo ano. Como apresentado por Amorim (2013),

Em se tratando da rede federal de educação profissional, o final da década de 50 é marcado pela transformação das escolas técnicas em autarquias, que passam a se denominar Escolas Técnicas Federais e têm intensificada a sua atuação na formação de técnicos para atender ao processo de industrialização brasileiro. Por meio dessas escolas, o Estado assume parte da formação da força de trabalho necessária ao crescimento da indústria. Enquanto autarquias, essas escolas passam a gozar de autonomia administrativa, didática e financeira, embora subordinadas ao MEC (AMORIM, 2013, p. 40).

De acordo com Amorim (2013), o período que se estende de 1946 a 1964 foi marcado pela atuação de vários movimentos de educação populares financiados pelo poder público federal e destinados, em especial, à alfabetização de adultos, dentre eles, a Campanha de Educação de Adultos, o Programa Nacional de Alfabetização e o Movimento de Educação de Base.

Em 1971, com a promulgação da Lei de Diretrizes Básicas da Educação Brasileira (LDB), ocorreu a transformação de todo o currículo do segundo grau em técnico-profissional. Isso se deu devido à urgência de se formar mão de obra para a nova realidade histórica. Até a década de 1970, do século XX, a formação profissional se traduzia no treinamento para a produção em série e padronizada.

O resultado desse tipo de formação era a incorporação ao mercado de trabalho de operadores semiquualificados, desempenhando tarefas simples, rotineiras e previamente delimitadas. Havia pouca margem de autonomia para o trabalhador, pois o conhecimento técnico e organizacional cabia quase sempre apenas aos níveis gerenciais. A baixa escolaridade dos trabalhadores não era considerada entrave significativo à expansão econômica.

### **3.1.2 Das Escolas Industriais e Técnicas**

Conforme Santos (2017), as Escolas de Aprendizes e Artífices, entre o período de 1937 a 2008, tiveram suas denominações diversificadas. Encontram-se nesse período as denominações dessas instituições voltadas à educação profissional, que se

segue: Patronatos Agrícolas, Liceus Industriais, Escolas Industriais e Técnicas, Escolas Técnicas Federais, Escolas Agrícolas Federais, Escolas Agrotécnicas Federais e Centros de Educação Profissional e Tecnológica.

De acordo com a autora, em 1931, houve a “Reforma Francisco Campos”, que trouxe nacionalmente a modernização do ensino secundário brasileiro, conferindo organicidade à cultura escolar do ensino secundário, com a fixação de uma série de medidas, como o aumento do número de anos do curso secundário e sua divisão em dois ciclos, a seriação do currículo, a frequência obrigatória dos alunos às aulas, a imposição de um detalhado e regular sistema de avaliação discente e a reestruturação do sistema de inspeção federal.

Essas medidas procuravam produzir estudantes secundaristas autorregulados e produtivos, em sintonia com a sociedade disciplinar e capitalista que se consolidava no Brasil nos anos de 1930. A Reforma Francisco Campos, desta forma, marca uma inflexão significativa na história do ensino secundário brasileiro, pois ela rompe com estruturas seculares nesse nível de escolarização (CECCON, 2017).

Conforme descrito por Ceccon (2017), em 1941, a conhecida “Reforma Capanema” remodelou todo o ensino no país, e tinha como principais pontos:

- ✓ O ensino profissional passou a ser considerado de nível médio;
- ✓ O ingresso nas escolas industriais passou a depender de exames de admissão;
- ✓ Os cursos foram divididos em dois níveis, correspondentes aos dois ciclos do novo ensino médio: o primeiro compreendia os cursos básico industrial, artesanal, de aprendizagem e de mestria. O segundo ciclo correspondia ao curso técnico industrial, com três anos de duração e mais um de estágio supervisionado na indústria, e compreendendo várias especialidades.

Com a publicação do Decreto nº 4.127, de 25 de fevereiro de 1942, as Escolas de Aprendizes e Artífices passaram a ser Escolas Industriais e Técnicas (FIGURA 15), iniciando-se o processo de vinculação do ensino industrial à estrutura do ensino do país como um todo, e os alunos formados nos cursos técnicos ficavam autorizados a ingressar no ensino superior em área equivalente à da sua formação (BRASIL. MEC, 2018)



Figura 15- Escola Industrial e Técnica.

Fonte: Instituto Federal do Rio Grande do Norte (2010). Disponível em: <http://centenario.ifrn.edu.br/cronologia>. Acesso em: 02 fev.2019.

Como relatado por Santos (2017), no governo de Juscelino Kubitschek (1956-1961), o Estado e a economia se aproximaram, e a indústria automobilística surge como o grande ícone da consolidação da indústria nacional. O Plano de Metas do Governo JK contempla investimentos nas áreas de infraestrutura e, pela primeira vez, contempla-se o setor de educação com 3,4% do total de investimentos previstos. Para isso, precisava-se formar profissionais que atendessem às metas de desenvolvimento do país (BRASIL. MEC, 2018).

As Escolas Industriais e Técnicas, em 1959, passaram a ter autonomia didática e de gestão, sendo transformadas em autarquias federais, passando a se chamar Escolas Técnicas Federais, vinculadas na época ao Ministério da Educação e Cultura (MEC), com personalidade jurídica própria, autonomia didática, administrativa, técnica e financeira de acordo com Decreto nº 47.038/1959 (BRASIL, 1959).

Em 1967, por meio do Decreto nº 60.731, as Escolas de Ensino Agrícola vinculadas ao Ministério da Agricultura foram transferidas para a tutela do Ministério da Educação e Cultura. Tal medida estava em consonância com a Lei de Diretrizes e Bases nº 4.024/1961, que garantiu maior flexibilidade na passagem entre o ensino profissionalizante e o secundário. A dualidade estrutural, entretanto, persistia (SANTOS, 2017).

A Lei nº 5.692, Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB), de 11 de agosto de 1971, torna, de maneira compulsória, técnico-profissional, todo currículo do segundo grau. Um novo paradigma se estabelece: formar técnicos sob o regime da urgência. Nesse tempo, as Escolas Técnicas Federais aumentam expressivamente o número de matrículas e implantam novos cursos técnicos (BRASIL. MEC, 2018).

A Lei nº 6.545 de 1978 transformou as Escolas Técnicas Federais do Paraná, Minas Gerais e Rio de Janeiro em Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET), com a missão de formar engenheiros de operação e tecnólogos. Posteriormente, em 1994, a Lei nº 9.948, de 08 de dezembro, foi transformando, gradativamente, as demais Escolas Técnicas Federais em Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET).

Em 20 de novembro de 1996, a Lei nº 9.394, Diretrizes e Bases da Educação Nacional, tratou da Educação Profissional num capítulo à parte da Educação Básica, superando o preconceito inicial do enfoque de assistencialismo e tornando-se um mecanismo de inclusão social. Em 1999, foi retomado o processo de transformação das Escolas Técnicas Federais em Centros Federais de Educação Tecnológica, iniciado em 1978.

No entanto, somente em 2008, a partir da Lei nº 11.892, sancionada pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, a qual previa a reestruturação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e instituía a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), é que as instituições federais de educação profissional e tecnológica passaram a ser denominadas Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (SANTOS, 2017).

## SEÇÃO IV

### O TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO -TAE

De acordo com Baptista (2012, p. 21), os funcionários públicos, ao longo da trajetória do país, estiveram sempre presentes “auxiliando a administrar a máquina que impulsiona o desenvolvimento da nação brasileira, competindo a esses executar as diversas ações que movimentam os serviços básicos nas esferas federal, estadual e municipal, atuando nos serviços essenciais para os cidadãos em suas relações com o Estado Brasileiro”.

Em 1938, durante o governo de Getúlio Vargas, por meio do Decreto-lei nº 579, foi criado o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), dando início a um padrão de Administração Pública Burocrática, com intuito de diferenciar o serviço público do serviço privado, substituindo dessa forma, a gestão patrimonialista. Em outubro do ano de 1939, pelo Decreto nº 1.713, foi instituído, então, o primeiro estatuto dos funcionários públicos civis do Brasil, consolidando as normas referentes às regras de provimento, concurso público, carreira, direitos e deveres da categoria (BAPTISTA, 2012).

Mais tarde, por meio da Constituição Federal de 1988, os direitos e deveres dos servidores públicos passam a ser definidos e estabelecidos, existindo também estatutos específicos das entidades para as quais as diversas categorias de servidores trabalham. No capítulo III, art. 39 da Constituição Federal do Brasil, fica explicitado que: (BRASIL, 1988)

**Art. 39.** A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

§ 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos.

§ 2º A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados.

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII,

XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir.

§ 4º O membro de Poder, o detentor de mandato eletivo, os Ministros de Estado e os Secretários Estaduais e Municipais serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, X e XI.

§ 5º Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios poderá estabelecer a relação entre a maior e a menor remuneração dos servidores públicos, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, XI.

§ 6º Os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário publicarão anualmente os valores do subsídio e da remuneração dos cargos e empregos públicos.

§ 7º Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios disciplinará a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão, autarquia e fundação, para aplicação no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob a forma de adicional ou prêmio de produtividade.

§ 8º A remuneração dos servidores públicos organizados em carreira poderá ser fixada nos termos do § 4º.

Em dezembro de 1990, foi regulamentada a norma que rege as categorias da administração pública federal, o Regime Jurídico Único dos servidores civis da união, Lei nº 8112, modificando parte das disposições do Decreto-lei nº 1.713 de 1939 e fazendo a alteração do termo de funcionário público para o termo servidor público, além de inserir os Servidores Públicos Civis das autarquias e das fundações públicas federais, entes pertencentes à administração pública (BAPTISTA, 2012).

Em termos legais, de acordo com art. 2º da Lei nº 8.112/90, “servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público”. Por sua vez, conforme estabelecido no art. 3º da referida lei, “cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor”. “Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão”. (BRASIL, 1990, p.1).

No entanto, o desafio de construir uma nova face para o setor público passa não somente pelas melhorias dos seus processos burocráticos e das legislações, como também pela busca da excelência na qualidade da prestação de seus serviços. Desta forma, a capacitação e qualificação dos servidores são ferramentas indispensáveis para

atingir a qualidade na prestação dos serviços, principalmente, no que tange aos serviços prestados pelos Técnico-administrativos em Educação no IFSULDEMINAS.

Por técnico-administrativos, segundo Valle (2014), compreende-se:

Servidores técnicos administrativos ou técnicos administrativos em educação ou, ainda, abreviadamente, TAEs, compreendemos os trabalhadores desta categoria, integrantes do sistema federal de ensino superior público, vinculadas ao Ministério da Educação, que mantém com o Estado uma relação mediada pelo Regime Jurídico Único (instituído pela Lei Federal 8.112/90). Desta forma podem ser conceituados como servidores públicos civis, ocupantes de cargo público da administração indireta, de natureza autárquica (VALLE, 2014, p. 18).

Diante da definição do autor Valle, cabe ressaltar que os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia de educação profissional, possuem autonomia administrativa, financeira, pedagógica e disciplinar equiparada às universidades federais. Dessa maneira, os técnico-administrativos além de trabalharem com o ensino da educação básica, atuam no ensino e na pós-graduação.

Perante toda a dinâmica existente no espaço acadêmico do IFSULDEMINAS, compartilhada por discentes, docentes e técnico-administrativos, pode ocorrer desconhecimento do trabalho realizado pelos técnico-administrativos em educação. Essa falta de conhecimento ocorre em virtude da dicotomia entre trabalho intelectual e trabalho administrativo, dado que não existem dúvidas de que o primeiro é exercido pelos docentes. Por se tratar de uma instituição de ensino, essa tarefa é facilmente identificada por todos.

De acordo com Fonseca, Sales e Dias (2010, p. 253), citado por Silva (2018, p. 54) “na universidade, espera-se do corpo técnico-administrativo a realização de todas as atividades consideradas não-docentes, caracterizando a clássica compreensão entre atividades-meio e atividades-fim da instituição”, sendo que os técnico-administrativos seriam responsáveis pelas primeiras e os docentes pelas últimas, as atividades de ensino, pesquisa e extensão. Atividade-fim é considerada aquela que compreende as atividades essenciais e normais para as quais a instituição se constituiu. Enquanto, que a atividade-meio é aquela não relacionada, diretamente, com a atividade-fim.

Neste contexto, Silva (2018) relata o seguinte:

Essa “invisibilidade” a que o técnico-administrativo em educação é submetido nas universidades também pode ocorrer nos Institutos Federais, instituição considerada nova, com sua criação oficial em 2008, mas que pode trazer essa “cultura de inferiorização” dos TAEs das antigas instituições que deram origem aos Institutos Federais de

Educação, Ciência e Tecnologia, os centros federais de educação tecnológica (Cefets), unidades descentralizadas de ensino (Uneds), escolas agrotécnicas, escolas técnicas federais e escolas vinculadas a universidades ou ainda se espelhar nos modelos estruturais e relacionais presentes na universidade e na sociedade em geral (SILVA, 2018, p.55).

Vale lembrar que o servidor técnico-administrativo em educação desempenha diversas funções e atividades heterogêneas, algumas mais próximas ao trabalho acadêmico, outras mais distantes das chamadas atividades-fim. Dessa forma, com um cargo de maior flexibilidade e diversas participações, diante de um universo institucional que contempla múltiplas tarefas, é fundamental que seja dado o devido destaque ao técnico-administrativo em educação, uma vez que se faz presente em todo o organograma institucional.

Para desempenhar as atividades de um técnico-administrativo em educação no serviço público, é indispensável a prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, Lei nº 11.091/2005, Lei nº 12.990/2014, Decreto nº 3.298/1999 e Decreto nº 6.944/2009. Para a devida nomeação são obedecidos a listagem de aprovados e o prazo de validade da homologação do concurso.

De acordo com a Lei nº 11.091/2005, o cargo de técnico-administrativo em educação possui subdivisões e é estruturado em cinco níveis de classificação, de acordo com a escolaridade exigida para o cargo, a saber: A, B, C, D e E. Conforme a referida Lei, tem-se por nível de classificação o conjunto de cargos de mesma hierarquia, que possui como requisito o nível de escolaridade, responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições (BRASIL, 2005).

Esse nível de classificação está diretamente relacionado também ao padrão de vencimento. Além dos cinco níveis de classificação mencionados (A, B, C, D e E), ainda há quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV), a qual determinará a posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento (BRASIL, 2005).

A capacitação profissional é um incentivo ao aperfeiçoamento e ocorre dentro do mesmo cargo e nível de classificação, a partir da obtenção, pelo servidor, de certificados em programa de capacitação, de acordo com o ambiente organizacional, com a carga horária mínima e tendo em vista a observância do interstício de 18 meses, conforme apresentado na tabela 1. Após o período da capacitação profissional, a

evolução na carreira ocorre apenas por meio da progressão por mérito profissional, relacionada ao tempo de trabalho.

Tabela 1: Níveis de classificação e níveis de capacitação

<b>NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>NÍVEL DE CAPACITAÇÃO</b>	<b>CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO</b>
A	I	Exigência mínima do cargo
	II	20 horas
	III	40 horas
	IV	60 horas
B	I	Exigência mínima do cargo
	II	40 horas
	III	60 horas
	IV	90 horas
C	I	Exigência mínima do cargo
	II	60 horas
	III	90 horas
	IV	120 horas
D	I	Exigência mínima do cargo
	II	90 horas
	III	120 horas
	IV	150 horas
E	I	Exigência mínima do cargo
	II	120 horas
	III	150 horas
	IV	Aperfeiçoamento ou curso de capacitação igual ou superior a 180 horas

Fonte: BRASIL (1995).

Cabe ressaltar que o incentivo à qualificação relaciona-se a nível de escolaridade superior àquele exigido para o cargo. Os técnico-administrativos em educação que possuem uma escolaridade formal superior à prevista para o cargo recebem um incentivo financeiro, calculado sobre o vencimento básico e não acumulável (SOUZA, 2016).

Tabela 2: Percentuais de incentivo

	<b>Área de concentração com relação direta ao cargo</b>	<b>Área de concentração com relação indireta ao cargo</b>
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h.	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: BRASIL (1995).

O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE) foi regulamentado pela Lei nº 11.091/2005, deixando explícito que as atribuições específicas de cada cargo estarão em regulamento próprio e serão executadas conforme ambiente organizacional.

A Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, criou, por meio de seu art. 22, a Comissão Nacional de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, vinculada ao Ministério da Educação, com a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira.

O parágrafo 3º do artigo 22 da Lei nº 11.091/2005 estabeleceu a obrigatoriedade de que cada Instituição Federal de Ensino tenha Comissão Interna de Supervisão (CIS) do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento.

O Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em seu art. 1º, tem as seguintes finalidades:

- ✓ Melhorar a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços públicos;
- ✓ Proporcionar o desenvolvimento do servidor público;
- ✓ Adequar as competências requeridas dos servidores aos objetivos institucionais;
- ✓ Divulgar e gerenciar as ações de capacitação e racionalizar os gastos com capacitação.

Nesse sentido, nota-se que a Administração Pública Federal, tem preocupado-se com o desenvolvimento dos servidores. O programa de qualificação e capacitação, além de gerar ganhos aos servidores, gera também a satisfação profissional que, quando associada aos interesses institucionais, leva à qualidade dos serviços prestados à sociedade (SOUZA, 2016).

#### 4.1 CATEGORIAS PROFISSIONAIS DO IFSULDEMINAS

No IFSULDEMINAS existem duas categorias: Servidores da carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), que atuam como docentes, e servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), que atuam como apoio operacional. São carreiras distintas; portanto, os processos de seleção também ocorrem de formas diferentes (PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL, 2019-2023).

A segunda categoria, tema central deste estudo, contempla um total de 70 cargos, que se dividem nos cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E) e se subdividem nos vários cargos (QUADROS 1, 2, 3, 4 e 5).

**Quadro 1-** Cargos de Nível A

Nível de Classificação A	Cargo	Descrição
Escolaridade exigida: Ensino Fundamental.	Operador de Máquina de Lavanderia	Lavar, secar peças de usuário, roupas de cama e mesa e outras similares, utilizando processos manuais e/ou mecânicos para eliminar sujeiras. Auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Fonte: Quadro de referência de servidores TAEs (QRSTAE/IFSULDEMINAS) (2019). Disponível em: <https://docs.google.com/a/ifsuldeminas.edu.br/spreadsheets/d/1E6htyyfmMLUvjDA3Gtox0SvvrIFe4VkmLkT7Q4uUU/htmlview#gid=1998832542>. Acesso em: 10 nov. 2019.

**Quadro 2-** Cargos de Nível B

Nível de Classificação B	Cargo	Descrição
Escolaridade exigida: Ensino Fundamental	Auxiliar de Agropecuária	Executar trabalhos próprios de cultura agrícola, bem como operar conjuntos mecânicos para armazenagem de grãos e fabricação de rações destinadas à criação, tratamento e alimentação de animais. Auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida: Ensino Fundamental	Auxiliar de Cozinha	Auxiliar nas diversas tarefas relacionadas com atividades do restaurante, tais como: preparação de alimentos, limpeza e conservação da dependência do restaurante e dos equipamentos existentes.

Fonte: Quadro de referência de servidores TAEs (QRSTAE/IFSULDEMINAS) (2019). Disponível em: <https://docs.google.com/a/ifsuldeminas.edu.br/spreadsheets/d/1E6htyyfmMLUvjDA3Gtox0SvvrIFe4VkmLkT7Q4uUU/htmlview#gid=1998832542>. Acesso em: 10 nov. 2019.

Quadro 3- Cargos de Nível C

Nível de Classificação "C"	Cargo	Descrição do Cargo
Escolaridade exigida: Ensino Fundamental Completo	Auxiliar de Biblioteca	Atuar no tratamento, recuperação e disseminação da informação e executar atividades especializadas e administrativas relacionadas à rotina de unidades ou centros de documentação ou informação, quer no atendimento ao usuário, quer na administração do acervo, ou na manutenção de bancos de dados. Colaborar no controle e na conservação de equipamentos. Realizar manutenção do acervo. Participar de treinamentos e programas de atualização. Auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Utilizar recursos de informática. Executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidades associadas ao ambiente organizacional.
Escolaridade exigida: Ensino Fundamental Completo	Assistente de Laboratório	Desempenhar atividades de laboratórios de acordo com sua área de atuação.
Escolaridade exigida: Ensino Fundamental Completo	Auxiliar em Administração	Executar sob avaliação e supervisão, serviços de apoio à administração.
Escolaridade exigida: Ensino Fundamental Completo	Auxiliar em Assuntos Educacionais	Executar, sob supervisão e orientação, trabalhos relacionados com assistência e orientação educacional; aplicar recursos audiovisuais na educação; auxiliar na supervisão, administração e inspeção das atividades de ensino. Auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida: Ensino Fundamental Completo	Auxiliar de Enfermagem	Prestar assistência ao paciente, atuando sob supervisão de enfermeiro; trabalhar em conformidade com as boas práticas, normas e procedimentos de biossegurança. Auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida: Ensino Fundamental Completo	Assistente de Aluno	Assistir e orientar os alunos no aspecto de disciplina, lazer, segurança, saúde, pontualidade e higiene, dentro das dependências escolares. Auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida: Ensino fundamental completo	Auxiliar de Veterinária e Zootecnia	Realizar procedimentos de enfermagem veterinária. Esterilizar instrumentos cirúrgicos, clínicos e de laboratórios veterinários; manter as salas de cirurgia, de exames e de tratamento clínico ou farmacêutico em condições de uso; proceder à limpeza do material utilizado; conter os animais durante os exames; empacotar material cirúrgico; preparar material para aulas prática, exames, tratamento e cirurgias; informar ao superior imediato as condições do material utilizado nos exames e cirurgias; executar o pré e o pós-operatório; auxiliar na coleta de material para exames; participar de vacinações e trabalho de inseminação artificial. Organizar o local de trabalho, manter a limpeza do local de trabalho; preencher ficha do animal (cadastro); conferir dados do animal (ficha ou identificação); organizar o atendimento (horário de tosa e banho); controlar estoques; repor material e medicamentos; controlar óbitos; embalar e encaminhar cadáver para necropsia; enviar material coletado para exames clínicos; lubrificar, limpar, resfriar e desinfetar equipamentos. Trabalhar em

		conformidade a normas e procedimentos de segurança, higiene e saúde. Auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Executar outras tarefas de mesma natureza ou nível de complexidade associado à sua especialidade ou ambiente.
Escolaridade exigida: Ensino fundamental completo	Motorista	Dirigir e manobrar veículos e transportar pessoas, cargas ou valores. Realizar verificações e manutenções básicas do veículo. Vistoriar o veículo sob sua responsabilidade; dirigir o veículo observando as normas de trânsito, responsabilizando-se pelos usuários e cargas orgânicas e/ou inorgânicas conduzidas; providenciar a manutenção do veículo, comunicando as falhas e solicitando os reparos necessários; efetuar reparos de emergência no veículo; executar outras tarefas de mesma natureza ou nível de complexidade associado à sua especialidade ou ambiente.
Escolaridade exigida: Ensino fundamental completo	Operador de Máquinas Agrícolas	Operar máquinas agrícolas motorizadas para desenvolver atividades agrícolas, utilizando implementos diversos; zelar diariamente pela conservação e manutenção das máquinas; executar pequenos serviços de mecânica fazendo reparos de emergência nas máquinas em geral; empregar medidas de segurança. Auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Executar outras tarefas de mesma natureza ou nível de complexidade associado à sua especialidade ou ambiente.
Escolaridade exigida: Ensino fundamental completo	Operador de Estação de Tratamento D'Água e Esgoto	Monitorar o recebimento de resíduos industriais e urbanos, destinando resíduos conforme normas vigentes e controlar o processo de tratamento de água e efluentes. Realizar amostragem de resíduos e efluentes. Dosar soluções químicas; avaliar resultados das análises laboratoriais; manipular reagentes; preparar soluções; ajustar dosagem de soluções e verificar resultados de dosagens. Inspeccionar equipamentos da estação de água, efluentes e resíduos industriais; acionar equipamentos; controlar parâmetros operacionais dos equipamentos eletromecânicos; solicitar manutenção de equipamentos; cumprir procedimentos operacionais. Manter organizado o ambiente de trabalho; rotular produtos químicos. Trabalhar em conformidade a normas e procedimentos técnicos e de qualidade, segurança, higiene, saúde e preservação ambiental. Auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional.
Escolaridade exigida: Ensino fundamental completo	Operador de Caldeira	Operar e controlar o funcionamento das caldeiras e a qualidade da água trabalhando segundo normas e procedimentos de segurança, a fim de fornecer vapor para produção de calor ou energia. Zelar pela manutenção das tubulações, válvulas, registros, instrumentos e acessórios, limpando-os, lubrificando-os, substituindo partes danificadas. Auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional.
Escolaridade exigida: Ensino fundamental completo	Operador de Máquina Copiadora	Operar máquinas copiadoras, abastecendo-as com o material necessário, regulando-as e colocando-as em funcionamento, através de pressão sobre teclas e alavancas de acordo com o tipo das mesmas, para reproduzir desenho, tabelas, documentos e outros impressos. Efetuar a limpeza periódica da máquina copiadora. Controlar a movimentação de cópias retiradas, recebimento de numerário e requisições. Auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional. Auxiliar em tarefas simples relativas às atividades de administração, para atender solicitações e necessidades da

		<p>unidade.</p> <p>Conferir as quantidades e especificações dos materiais solicitados e distribuí-los nas unidades; controlar frequência, registrar as horas trabalhadas e as ocorrências diárias;</p>
Escolaridade exigida: Ensino fundamental completo	Telefonista	<p>Manipular equipamentos telefônicos, estabelecendo comunicações internas e externas.</p> <p>Zelar pelo equipamento comunicando defeitos, solicitando conserto e sua manutenção.</p> <p>Registrar a duração e/ou custo das ligações. Atender pedidos de informações solicitados.</p> <p>Anotar recados e registrar chamadas. Executar pequenas tarefas de apoio administrativo referente a sua área de trabalho, tais como coletar requisições de ligações interurbanas particulares. Utilizar recursos de informática. Auxiliar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.</p> <p>Executar outras tarefas de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional.</p>

Fonte: Quadro de referência de servidores TAEs (QRSTAE/IFSULDEMINAS) (2019). Disponível em: <https://docs.google.com/a/ifsuldeminas.edu.br/spreadsheets/d/1E6htyfmMLUvjDA3Gtox0SvvrIFXFe4VkmLkT7Q4uUU/htmlview#gid=1998832542>. Acesso em: 10 nov. 2019.

**Quadro 4- Cargos de Nível D**

Nível de classificação "D"	Cargo	Descrição da atividade
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Assistente em Administração	Executar serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atender usuários, fornecendo e recebendo informações; tratar de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos; preparar relatórios e planilhas; executar serviços gerais de escritórios. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Executar outras tarefas típicas do cargo de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional.
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Mestre de Edificações e Infraestrutura	Organizar e supervisionar as atividades dos trabalhadores sob sua orientação, distribuindo, coordenando e orientando as diversas tarefas individuais e coletivas; interpretar especificações; organizar o ciclo de operação e utilização de materiais, equipamentos e mão-de-obra, para assegurar o desenvolvimento do processo de execução das atividades dentro dos prazos, normas e especificações estabelecidas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico em Eletrônica	Executar, sob a supervisão superior, trabalho técnico de manutenção, produção, aperfeiçoamento e instalação de máquinas, aparelhos e equipamentos eletrônicos
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico em Enfermagem	Desempenhar atividades técnicas de enfermagem em hospitais, clínicas e outros estabelecimentos de assistência médica, embarcações e domicílios; atuar em cirurgia, terapia, puericultura, pediatria, psiquiatria, obstetrícia, saúde ocupacional e outras; prestar assistência ao paciente, atuando sob supervisão de enfermeiro; organizar ambiente de trabalho; trabalhar em conformidade às boas práticas, normas e procedimentos de biossegurança; assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão

Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico em Tecnologia da Informação	Desenvolver sistemas e aplicações, determinando interface gráfica, critérios ergonômicos de navegação, montagem da estrutura de banco de dados e codificação de programas; projetar, implantar e realizar manutenção de sistemas e aplicações; selecionar recursos de trabalho, tais como metodologias de desenvolvimento de sistemas, linguagem de programação e ferramentas de desenvolvimento; assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico de Laboratório/Área – Edificações	Executar tarefas de caráter técnico relativas à execução de projetos de edificações e outras obras de engenharia civil, orientando-se por plantas, esquemas e especificações técnicas para colaborar na construção, reparo e conservação das mencionadas obras
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico de Laboratório/Área – Eletrotécnica	Executar tarefas de caráter técnico, relativos à avaliação de controle de projetos de instalações, aparelhos eletrônicos, orientando-se por plantas, esquemas, instruções e outros documentos específicos, e utilizando instrumentos apropriados para cooperar no desenvolvimento de projetos de construção, montagens e aperfeiçoamento dos mencionados equipamentos.
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico de Laboratório/Área – Enfermagem	Desempenhar atividades técnicas de enfermagem em laboratório de procedimentos em enfermagem utilizados pelos docentes e alunos para o desenvolvimento de atividades didáticas (teóricas e práticas); organizar o ambiente de trabalho (limpeza, noção de acondicionamento, armazenamento e preparação assim como zelo pelos equipamentos e materiais do laboratório); trabalhar em conformidade às boas práticas, normas e procedimentos de biossegurança; assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico de Laboratório/Área – Informática	Executar trabalhos técnicos de laboratório relacionados com a área de atuação, realizando ou orientando coleta, análise e registro de material e substâncias através de métodos específicos; assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico de Laboratório/Área – Meio Ambiente	Executar trabalhos técnicos de laboratório relacionados com a área de atuação, realizando ou orientando coleta, análise e registro de material e substâncias através de métodos específicos; assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico em Alimentos e Laticínios	Realizar tarefas de caráter técnico, relativas à produção de alimentos, executando experiências e ensaios de laboratórios para cooperar no desenvolvimento e controle de fabricação desses produtos.
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico em Arquivo	Auxiliar especialistas das diversas áreas, nos trabalhos de organização, conservação, pesquisa e difusão de documentos e objetos de caráter histórico, artístico, científico e literário ou de outra natureza. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Revisor de Textos Braille	Revisar textos escritos no sistema Braille. Utilizar corretamente nas adaptações gráficas, o sistema Braille, por extenso e abreviado, bem como os códigos de notações de matemática, física, química, demais ciências exatas. Ler textos transcritos em português ou em língua estrangeira, por extenso ou abreviados. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão
Escolaridade exigida: Ensino	Tradutor e Intérprete de Linguagem Sinais	Traduzir e interpretar artigos, livros, textos diversos bem idioma para o outro, bem como traduzir e interpretar palavras, conversações, narrativas, palestras, atividades didático-pedagógicas em outro idioma, reproduzindo Libras ou na

Médio Completo		modalidade oral da Língua Portuguesa o pensamento e intenção do emissor.
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico em Audiovisual	Montar e projetar filmes cinematográficos; manejar equipamentos audiovisuais utilizando nas diversas atividades didáticas, pesquisa e extensão, bem como operar equipamentos eletrônicos para gravação em fita ou fios magnéticos, filmes, discos virgens e outras mídias; assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico em Contabilidade	Identificar documentos e informações, atender à fiscalização; executar a contabilidade geral, operacionalizar a contabilidade de custos e efetuar contabilidade gerencial; realizar controle patrimonial. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Desenhista Técnico Especializado	Executar desenhos técnicos construtivos, mapas gráficos e ilustrações e outros trabalhos técnicos, interpretando esboços e especificações e utilizando instrumentos adequados para elaborar a representação gráfica do projeto e orientar sua execução.
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico em Secretariado	Executar serviços de secretaria e escritório com a finalidade de assegurar e agilizar o fluxo dos trabalhos administrativos junto à chefia da unidade
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico em Segurança do Trabalho	Desenvolver sistemas e aplicações, determinando interface gráfica, critérios ergonômicos de navegação, montagem da estrutura de banco de dados e codificação de programas; projetar, implantar e realizar manutenção de sistemas e aplicações; selecionar recursos de trabalho, tais como metodologias de desenvolvimento de sistemas, linguagem de programação e ferramentas de desenvolvimento. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão
Escolaridade exigida: Ensino Médio Completo	Técnico em Agropecuária	Prestar assistências e consultoria técnicas, orientando produtores sobre produção agropecuária, comercialização e procedimentos de biossegurança; executar projetos agropecuários em suas diversas etapas; planejar atividades agropecuárias; promover organização, extensão e capacitação rural; fiscalizar produção agropecuária; desenvolver tecnologias adaptadas à produção agropecuária. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Fonte: Quadro de referência de servidores TAEs (QRSTAE/IFSULDEMINAS) (2019). Disponível em: <https://docs.google.com/a/ifsuldeminas.edu.br/spreadsheets/d/1E6htyymMLUvjDA3Gtox0SvrrlXFe4VkmLkT7Q4uUU/htmlview#gid=1998832542>. Acesso em: 10 nov. 2019.

**Quadro 5- Cargos de Nível E**

Nível de Classificação E	Cargo	Descrição
Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Administração, com registro no órgão de classe.	Administrador	Planejar, organizar, controlar e assessorar as organizações nas áreas de recursos humanos, patrimônio, materiais, informações, financeira, tecnológica, entre outras; implementar programas e projetos; elaborar planejamento organizacional; promover estudos de racionalização e controlar o desempenho organizacional; prestar consultoria administrativa. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

<p>Escolaridade exigida:</p> <p>Nível superior completo em Ciência da Computação, Sistema de Informação ou Engenharia da Computação, com registro no órgão de classe.</p>	<p>Analista de Tec. Informação</p>	<p>Desenvolver e implantar sistemas informatizados, dimensionando requisitos e funcionalidades do sistema, especificando sua arquitetura, escolhendo ferramentas de desenvolvimento, especificando programas, codificando aplicativos; administrar ambientes informatizados; prestar treinamento e suporte técnico ao usuário; elaborar documentação técnica; estabelecer padrões; coordenar projetos e oferecer soluções para ambientes informatizados; pesquisar tecnologias em informática. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão</p>
<p>Escolaridade exigida:</p> <p>Nível superior completo em Arquitetura, com registro no órgão de classe.</p>	<p>Arquiteto e Urbanista</p>	<p>Elaborar planos e projetos associados à arquitetura em todas as suas etapas, definindo materiais, acabamentos, técnicas, metodologias, analisando dados e informações. Fiscalizar e executar obras e serviços, desenvolver estudos de viabilidade financeiros, econômicos, ambientais. Prestar serviços de consultoria e assessoramento, bem como estabelecer políticas de gestão. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.</p>
<p>Escolaridade exigida:</p> <p>Nível superior completo em Arquivologia, com registro no órgão de classe.</p>	<p>Arquivista</p>	<p>Organizar documentação de arquivos institucionais e pessoais, criar projetos de museus e exposições, organizar acervos; dar acesso à informação, conservar acervos; preparar ações educativas e culturais, planejar e realizar atividades técnico-administrativas, orientar implantação de atividades técnicas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.</p>
<p>Escolaridade exigida:</p> <p>Nível superior completo em Serviço Social, com registro no órgão de classe.</p>	<p>Assistente Social</p>	<p>Prestar serviços sociais orientando indivíduos, famílias, comunidade e instituições sobre direitos e deveres (normas, códigos e legislação), serviços e recursos sociais e programas de educação; planejar, coordenar e avaliar planos, programas e projetos sociais em diferentes áreas de atuação profissional (segurança, educação, trabalho, jurídica, habitação e outras); desempenhar tarefas administrativas e articular recursos financeiros disponíveis. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.</p>
<p>Escolaridade exigida:</p> <p>Nível superior completo em Ciências Contábeis ou Direito ou Ciências Econômicas, com registro</p>	<p>Auditor</p>	<p>Realizar auditoria; acompanhar as execuções orçamentárias, financeiras, patrimoniais e de pessoal; emitir pareceres e elaborar relatórios; assessorar os órgãos de controle interno e externo nas atividades controle; assessor e participar do processo de prestação de contas; participar da implantação e execução das normas e rotinas de controle interno; emitir recomendações para aperfeiçoar o controle interno administrativo; assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.</p>

no órgão de classe.		
Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Biblioteconomia, com registro no órgão de classe.	Bibliotecário- Documentalista	Disponibilizar informação; gerenciar unidades como bibliotecas, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação; tratar tecnicamente e desenvolver recursos informacionais; disseminar informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolver estudos e pesquisas; promover difusão cultural; desenvolver ações educativas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Ciências Biológicas, com registro no órgão de classe.	Biólogo	Realizar diagnósticos biológicos, moleculares e ambientais, além de realizar análises clínicas, citológicas, citogênicas e patológicas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Ciências Contábeis, com registro no órgão de classe.	Contador	Executar a escrituração através dos lançamentos dos atos e fatos contábeis; elaborar e manter atualizados relatórios contábeis; promover a prestação, acertos e conciliação de contas; participar da implantação e execução das normas e rotinas de controle interno; elaborar e acompanhar a execução do orçamento; elaborar demonstrações contábeis e a Prestação de Contas Anual do órgão; prestar assessoria e preparar informações econômico financeiras; atender às demandas dos órgãos fiscalizadores e realizar perícia. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Enfermagem, com registro no órgão de classe.	Enfermeiro- área	Prestar assistência ao paciente e/ou usuário em clínicas, hospitais, ambulatórios, navios, postos de saúde e em domicílio, realizar consultas e procedimentos de maior complexidade, prescrevendo ações; implementar ações para a promoção da saúde junto à comunidade. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Curso Superior em Engenharia com especialização em Segurança do Trabalho	Engenheiro de Segurança Trabalho	Atua na Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, dos mais diversos segmentos, visando reduzir as perdas e danos (lesões humanas, danos materiais a máquinas, equipamentos, instalações e ao meio ambiente). Controlam perdas de processos, produtos e serviços ao identificar, determinar e analisar causas de perdas, estabelecendo plano de ações preventivas e corretivas. Desenvolvem, testam e supervisionam sistemas, processos e métodos produtivos, gerenciam atividades de segurança do trabalho e do meio ambiente, planejam empreendimentos e atividades produtivas e coordenam equipes, treinamentos e atividades de trabalho. O Engenheiro de Segurança poderá ainda, a critério e necessidade da Instituição, colaborar e desenvolver projetos de engenharia; executar obras; planejar, coordenar a operação e a manutenção, orçar, e avaliar a contratação de serviços; dos mesmos;

		controlar a qualidade dos suprimentos e serviços comprados e executados; elaborar normas e documentação técnica. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Apresentar conhecimentos em atividades e operações insalubres (NR-15), que envolve riscos químicos, físicos e biológicos, e atividade e operações perigosas (NR-16).
Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Engenharia Civil, com registro no órgão de classe.	Engenheiro civil/área	Desenvolver projetos de engenharia civil; executar obras; planejar; orçar e contratar empreendimentos; coordenar a operação e a manutenção dos mesmos. Controlar a qualidade dos suprimentos e serviços comprados e executados. Elaborar normas e documentação técnica. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. Executar outras tarefas típicas do cargo de mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional.
Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Jornalismo, com registro no órgão de classe.	Jornalista	Recolher, redigir, registrar através de imagens e de sons, interpretar e organizar informações e notícias a serem difundidas, expondo, analisando e comentando os acontecimentos, fazer seleção, revisão e preparo definitivo das matérias jornalísticas a serem divulgadas em jornais, revistas, televisão, rádio, internet, assessorias de imprensa e quaisquer outros meios de comunicação com o público. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Medicina, com registro no órgão de classe.	Médico	Realizar consultas e atendimentos médicos; tratar pacientes; implementar ações para promoção da saúde; coordenar programas e serviços em saúde, efetuar perícias, auditorias e sindicâncias médicas; elaborar documentos e difundir conhecimentos da área médica. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Medicina e Residência Médica em Psiquiatria, com registro no órgão de classe.	Médico área Psiquiatria	Realizar consultas e atendimentos médicos; tratar pacientes; implementar ações para promoção da saúde; coordenar programas e serviços em saúde; coordenar programas e serviços em saúde, efetuar perícias, auditorias e sindicâncias médicas; elaborar documentos e difundir conhecimentos da área médica. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

<p>Escolaridade exigida:</p> <p>Nível superior completo em Medicina Veterinária, com registro no órgão de classe.</p>	<p>Médico Veterinário</p>	<p>Praticar clínica médica veterinária em todas as suas especialidades; contribuir para o bem-estar animal; promover saúde pública; exercer defesa sanitária animal; atuar na produção e no controle de qualidade de produtos; fomentar produção animal; atuar nas áreas de biotecnologia e de preservação ambiental; elaborar laudos, pareceres e atestados; assessorar na elaboração de legislação pertinente. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.</p>
<p>Escolaridade exigida:</p> <p>Nível superior completo em Nutrição, com registro no órgão de classe.</p>	<p>Nutricionista</p>	<p>Prestar assistência nutricional a indivíduos e coletividades (sadios e enfermos); organizar, administrar e avaliar unidades de alimentação e nutrição; efetuar controle higiênico-sanitário; participar de programas de educação nutricional; podem estruturar e gerenciar serviços de atendimento ao consumidor de indústrias de alimentos e ministrar cursos. Atuar em conformidade ao manual de Boas Práticas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.</p>
<p>Escolaridade exigida:</p> <p>Nível superior completo em Pedagogia.</p>	<p>Pedagogo-área</p>	<p>Implementar a execução, avaliar e coordenar a (re) construção do projeto pedagógico de escolas de educação infantil, de ensino médio ou ensino profissionalizante com a equipe escolar; viabilizar o trabalho pedagógico coletivo e facilitar o processo comunicativo da comunidade escolar e de associações a ela vinculadas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.</p>
<p>Escolaridade exigida:</p> <p>Curso Superior em Comunicação Visual ou Comunicação Social com habilitação em Publicidade ou Desenho Industrial com habilitação em Programação Visual</p>	<p>Programador Visual</p>	<p>Planejar serviços de pré-impressão gráfica; realizar programação visual gráfica e editar textos e imagens; trabalhar seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e preservação ambiental. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.</p>
<p>Escolaridade exigida:</p> <p>Nível superior completo em Psicologia.</p>	<p>Psicólogo-área</p>	<p>Estudar, pesquisar e avaliar o desenvolvimento emocional e os processos mentais e sociais de indivíduos, grupos e instituições, com a finalidade de análise, tratamento, orientação e educação; diagnosticar e avaliar distúrbios emocionais e mentais e de adaptação social, elucidando conflitos e questões e acompanhando o(s) paciente(s) durante o processo de tratamento ou cura; investigar os fatores inconscientes do comportamento individual e grupal, tornando-os conscientes; desenvolver pesquisas experimentais, teóricas e clínicas e coordenar equipes e atividades de área e afins. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.</p>

Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Odontologia, com registro no órgão de classe.	Odontólogo	Atender e orientar pacientes e executar tratamento odontológico, realizando, entre outras atividades, radiografias e ajuste oclusal, aplicação de anestesia, extração de dentes, tratamento de doenças gengivais e canais, cirurgias bucomaxilofaciais, implantes, tratamentos estéticos e de reabilitação oral, confecção de prótese oral e extra-oral. Diagnosticar e avaliar pacientes e planejar tratamento. Realizar auditorias e perícias odontológicas, administrar local e condições de trabalho, adotando medidas de precaução universal de biossegurança. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Letras	Revisor de texto	Redigir e revisar textos atentando para as expressões utilizadas, sintaxe, ortografia e pontuação para assegurar-lhes correção, clareza, concisão e harmonia, bem como torná-los inteligíveis ao usuário da publicação. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Relações Públicas	Relações Públicas	Implantar ações de relações públicas na instituição. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Secretariado Executivo	Secretário Executivo	Assessorar direções, gerenciando informações, auxiliando na execução de tarefas administrativas e em reuniões, marcando e cancelando compromissos; coordenar e controlar equipes e atividades; controlar documentos e correspondências; atender usuários externos e internos; organizar eventos e viagens e prestar serviços em idioma estrangeiro. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida:  Nível superior completo na área de Informática	Tecnólogo-formação	Estudar, planejar, projetar, especificar e executar projetos específicos na área de atuação. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.
Escolaridade exigida:  Nível superior completo em Pedagogia ou cursos de licenciaturas.	Técnico em Assuntos Educacionais	Coordenar as atividades de ensino, planejamento e orientação, supervisionando e avaliando estas atividades, para assegurar a regularidade do desenvolvimento do processo educativo. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Fonte: Quadro de referência de servidores TAEs (QRSTAE/IFSULDEMINAS) (2019). Disponível em: <https://docs.google.com/a/ifsuldeminas.edu.br/spreadsheets/d/1E6htyyfmMLUvjDA3Gtox0SvvrriXFe4VkmLkT7Q4uUU/htmlview#gid=1998832542>. Acesso em: 10 nov. 2019.

O quadro de servidores do IFSULDEMINAS, conforme já mencionado, é composto por servidores da carreira de Técnico-Administrativos em Educação (TAE), estruturada pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e atualizada pela Lei nº 12.772/2012, estando o quadro de servidores estruturado de acordo com o Plano de Carreira dos servidores TAEs (PCCTAE) em cinco níveis de classificação. Cada nível possui quatro classes de capacitação. Ademais, cada nível tem 16 pisos que representam a progressão do servidor por mérito. (PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL, 2019-2023).

- ✓ **Nível A:** para os cargos com escolaridade de alfabetizado e ensino fundamental incompleto;
- ✓ **Nível B:** para os cargos com escolaridade de alfabetizado, ensino fundamental incompleto e completo;
- ✓ **Nível C:** para os cargos com escolaridade de ensino fundamental completo;
- ✓ **Nível D:** para os cargos com escolaridade de ensino médio completo;
- ✓ **Nível E:** para cargos com escolaridade de ensino superior completo.

Ao longo de toda a expansão do IFSULDEMINAS, o número de servidores só veio a crescer, passando a prestar serviços de qualidade para toda a sociedade do Sul de Minas Gerais. O IFSULDEMINAS possui 554 servidores Técnico-Administrativos em Educação (dados referentes ao ano de 2018), que estão lotados nos 8 *campi* e Reitoria. A distribuição não é igualitária entre os *campi*, porque são respeitados o tamanho e a necessidade de cada campus. No Quadro 6 é apresentado o número de servidores do IFSULDEMINAS, por escolaridade e nível. Os dados foram extraídos do Sistema Unificado da Administração Pública (SUAP).

**Quadro 6:** Número de servidores do IFSULDEMINAS (Escolaridade e Nível)

Unidade	Titulação dos servidores da Carreira TAE por Nível de Classificação															
	Nível E					Nível D					Nível C					Total
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	
<i>Campus</i> Inconfidentes	0	1	17	7	0	3	7	31	10	1	8	4	8	0	0	97
<i>Campus</i> Machado	0	1	11	13	0	5	5	25	14	0	16	7	8	0	0	105
<i>Campus</i> Muzambinho	0	3	18	8	0	3	11	15	7	0	13	8	14	3	0	103
<i>Campus</i> Passos	0	0	12	5	1	2	6	9	0	0	1	0	4	2	0	42
<i>Campus</i> Poços de Caldas	0	0	9	4	1	3	11	6	1	0	2	3	2	0	0	42
<i>Campus</i> Pouso Alegre	0	1	9	5	0	3	6	7	3	0	1	3	4	0	0	42
<i>Campus</i> Avançado Carmo de Minas	0	0	0	2	2	0	0	3	0	0	0	3	1	0	0	11
<i>Campus</i> Avançado Três Corações	0	0	1	4	0	0	1	2	0	0	3	1	0	0	1	13
Reitoria	0	7	24	17	0	7	13	15	9	0	3	1	3	0	0	99
<b>Total</b>	0	13	101	65	4	26	60	113	44	1	47	30	44	5	1	554

Legenda: a – ensino médio ou fundamental; b – ensino superior; c – especialização; d – mestrado; e – doutorado.

Fonte: Plano de Desenvolvimento Institucional (2019). Sistema Unificado da Administração Pública (SUAP)- (2019)

Podemos observar que, de uma forma geral, os servidores do IFSULDEMINAS possuem nível de escolaridade acima da habilitação mínima para o exercício do cargo. Quanto à titulação, cerca de 19% (105) dos Técnico-Administrativos em Educação são graduados, 47% (260) são especialistas, 24% (124) são mestres e 2% (11) são doutores.

Para a garantia da capacitação e qualificação do corpo técnico-administrativo em educação do IFSULDEMINAS, existem ações e programas instituídos e consolidados que estimulam e apoiam o desenvolvimento dos servidores.

#### 4.2 PROGRAMAS DE INCENTIVO À CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES NO IFSULDEMINAS

As ações de capacitação, qualificação e desenvolvimento de pessoal do IFSULDEMINAS têm como propósito implementar, desenvolver e aperfeiçoar programas de qualificação, de capacitação e de formação continuada para os servidores Técnico-Administrativos e docentes. A capacitação visa ao desenvolvimento das potencialidades dos servidores, para realização profissional, cidadania e para o cumprimento dos objetivos institucionais, garantindo a participação em eventos técnicos e científicos, além de cursos de desenvolvimento pessoal e profissional e programas de mestrado e doutorado (PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL, 2018).

De acordo com Xerique (2011, p. 22-23), a capacitação no âmbito da administração pública tornou-se uma exigência, podendo ser conceituada, de acordo com o Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), Lei nº 11.091/2005, “como um processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais”.

Xerique (2011, p. 21) descreve que o “aprimoramento da gestão das pessoas, tendo como premissa básica, a valorização do ser humano no processo de modernização administrativa” foi um dos caminhos percorridos pela administração pública a partir da década de 1990, uma vez que o “Estado teve a necessidade urgente de buscar novos paradigmas para o serviço público”. A autora explica que:

[...] Os governos de modo geral procuram realizar reformas de caráter político, administrativo e/ou técnicos que impulsionem mudanças nos sistemas de gestão de RH no setor público, deixando muitas vezes de ser regulatória e reativa para ser estratégica e proativa. A busca pelo conhecimento passa a ser uma exigência e o diferencial na prestação de serviços à sociedade, garantindo assim uma melhor gestão pública (XERIQUE, 2011, p.22).

Dessa forma, ao longo do tempo, as ações para consolidar os mecanismos de capacitação de pessoas na administração pública foram sendo desenvolvidas, criando-se normas e proporcionando uma visão mais gerencial ao seu aprimoramento, contribuindo assim com a evolução da política da capacitação.

O Decreto nº 2.029, de 11 de outubro de 1996, marcou os primeiros esforços da Administração Pública Federal rumo à normatização da participação de servidores públicos federais em conferências, congressos, treinamentos ou outros eventos similares. Este Decreto foi revogado no ano de 1998, mediante a publicação do Decreto nº 2.794, de 1º de outubro, que instituiu a “Política Nacional de Capacitação dos Servidores” integrantes dos Órgãos e entidades que compõem a Administração Pública Federal de estrutura direta, autárquica e fundacional. Tal política estabeleceu as diretrizes para a capacitação dos servidores com o objetivo de alcançar a melhoria da eficiência e qualidade do serviço público, bem como o reconhecimento do servidor público ao longo do processo de capacitação permanente (BRASIL, 2014).

O Decreto nº 2.794/98 redimensiona a perspectiva ao inserir o conceito da capacitação contínua e as bases para a Política Nacional de Capacitação, particularmente quando faz referência à ideia de público-alvo e temas prioritários, abrangendo, assim, uma visão gerencial da capacitação.

Em fevereiro de 2006, dentro de um contexto de modernização administrativa, surge então o Decreto nº 5.707, instituindo a “Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal (PNDP)” da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que veio com o propósito de consolidar a visão sobre a relevância da dimensão do desenvolvimento profissional como um componente da qualidade na prestação do serviço público (BRASIL, 2014, p. 1).

Esse Decreto, no entanto, apresenta uma proposta inovadora, uma vez que a sua base de sustentação está nos conhecimentos demandados pela instituição, na flexibilização dos conceitos de postos de trabalho, no envolvimento e na responsabilização do indivíduo com seu desenvolvimento.

A Política tem como premissa “a adequação entre competências requeridas dos servidores às aquelas necessárias ao alcance dos objetivos e resultados pretendidos pelas instituições e estabelece o modelo de gestão por competências como instrumento para a gestão da capacitação” (BRASIL, 2014, 1). Dentre as suas finalidades, destacam-se a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade e o desenvolvimento permanente do servidor público.

Em 2019, esse decreto foi revogado, mediante a publicação do Decreto nº 9.991, de 28 de Agosto de 2019, que institui a “Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas” (PNDP), com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da “excelência” na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais (BRASIL, 2019).

Esse novo decreto tem como propósito: alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade; estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento; atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras; nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência; preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade; preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo; ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores; acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional; gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento; monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e, por fim, analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento (BRASIL, 2019, art. 3, I-XI).

Neste contexto, embora ainda não haja uma política de capacitação e treinamento formalmente instituída no IFSULDEMINAS, existem programas e ações voltadas para esse fim, que estimulam e apoiam o desenvolvimento dos seus servidores. De acordo com Bregalda, Tosta e Dalmau (2014, p. 2) esta política “agrega valor à estratégia organizacional e permite que os servidores das Instituições Federais de Ensino estejam mais aptos ao enfrentamento dos novos e velhos desafios da gestão pública”.

#### 4.2.1 Programa Institucional de Qualificação (PIQ)

Aprovado e regulamentado pela Resolução do Conselho Superior nº 073, de 15 de dezembro de 2016, o PIQ tem como principal objetivo fomentar e incentivar a qualificação de seus servidores para fortalecer a promoção da sua qualificação, o seu desenvolvimento e aprimoramento contínuo, possibilitando a melhoria do desempenho individual e institucional. Considera-se qualificação “como o processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor em sua carreira” (CONSELHO SUPERIOR, 2018a, p. 1).

O PIQ tem como objetivo contribuir para o desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão; capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da Instituição; promover ações de qualificação para os servidores no âmbito da educação fundamental, ensino médio, graduação, pós-graduação *Lato Sensu*, pós-graduação *Stricto Sensu* e Pós-doutorado; potencializar o componente da qualificação como elemento motivacional e para o desenvolvimento pessoal e institucional.

A seleção e a concessão do PIQ ocorrem através de edital que é publicado no ano corrente, em que os servidores podem se inscrever. Em 2018, a Resolução nº 073/2016 foi revogada e publicou-se a Resolução nº 057, de 22 de agosto de 2018, que dispõe sobre a Aprovação da Revisão da Normativa do Programa Institucional de Qualificação (PIQ), com o objetivo de ampliar as melhorias em relação ao PIQ.

#### 4.2.2 Afastamentos

Outra ação desenvolvida pelo IFSULDEMINAS é a regulamentação dos afastamentos parcial e integral para cursos *Stricto Sensu*, dada por meio da Resolução nº 080/2015, para Técnico-Administrativos, e pela Resolução nº 068/2016, para docentes. A Resolução nº 80/2015 foi revogada com a publicação da Resolução nº 56, de 22 de agosto de 2018, regulamentando a participação de servidores técnico-administrativos em diferentes modalidades de qualificação em educação formal que possam contribuir para o seu desenvolvimento, para a melhoria da sua eficiência e para a qualidade dos serviços prestados, conforme legislação (Decreto nº 5.707/2006,

Decreto nº. 5.825/2006, Lei nº. 8.112/1990). Também estabeleceu critérios para a concessão aos servidores técnico-administrativos de carga horária semanal de trabalho e afastamentos para qualificação.

A Educação Formal, de acordo com os Decretos nº 5.825/2006 e 5.707/2006, é a “educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior” (CONSELHOR SUPERIOR, 2018b, p. 2).

O afastamento parcial tem fundamento na Lei nº 8.112 de 1990 e na Nota Técnica SEI nº 6197/2015-MP, e destina-se aos servidores Técnico-Administrativos estáveis do IFSULDEMINAS, definitivamente matriculados em cursos de pós-graduação *stricto sensu* no país, na condição de aluno regular, nas modalidades presencial ou semipresencial.

A concessão poderá ser de até 50% (cinquenta por cento) da carga-horária de trabalho do servidor, desde que mantido o mínimo de 20 (vinte) horas semanais trabalhadas e não contemplará os servidores em afastamento integral, concessão de horas ou horário especial para estudantes.

Os afastamentos integrais para os Técnico-Administrativos, para os cursos de pós-graduação *stricto sensu*, serão baseados no disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112 de 1990, em conformidade com a Lei nº. 11.907/2009 (regulamentar ao Capítulo V da Lei 8.112 de 1990), que passa a vigorar acrescido da Seção IV que trata do Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no país:

Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em Instituição de ensino superior no país.

O percentual de servidores Técnico-Administrativos em Educação afastados não poderá ultrapassar o limite máximo de 10% (dez por cento) do quantitativo de servidores por *campus* ou Reitoria, limitado a 10% (dez por cento) por chefia imediata. Será publicado edital para inscrição, classificação e seleção dos servidores Técnico-Administrativos em Educação interessados em pleitear vagas para afastamento integral para cursos *stricto sensu*, sendo a finalidade do edital dar legalidade e publicidade ao processo (CONSELHO SUPERIOR, 2018b).

#### **4.2.3 Concessão de horas**

Para que os servidores possam qualificar-se sem que se afastem de maneira integral do local de trabalho, foi criada a Resolução nº 080/2015, que regulamenta a Concessão de horas aos Técnicos-Administrativos estudantes. A Resolução foi revogada com a publicação da Resolução nº 56, de 22 agosto de 2018, que traz a regulamentação da concessão de horas ao servidor Técnico-Administrativo matriculado em cursos ou disciplinas, na condição de aluno regular e definitivamente matriculado no curso, nas modalidades presenciais ou a distância, da educação básica, técnica e superior (graduação e pós-graduação lato sensu), não contemplado com o afastamento parcial ou integral. Independentemente do tempo de serviço na Instituição, será concedida até 20% (vinte por cento) da carga horária semanal, para realização de suas atividades acadêmicas dentro ou fora da instituição, mediante apresentação dos documentos e conforme regras previstas nesta normativa (CONSELHOR SUPERIOR, 2018b).

#### **4.2.4 Cursos de Capacitação**

O IFSULDEMINAS, por meio da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal, possui parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), oferecendo diversos cursos através do programa “ENAP em Rede”. Por meio deste programa são ofertados cursos não só para servidores do IFSULDEMINAS, como para servidores de outros órgãos federais da região. Também há parcerias com outros órgãos e instituições para suprir demandas específicas, como por exemplo, com o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), no qual são ofertados diversos cursos voltados para o desenvolvimento de habilidades gerenciais para a equipe de gestão.

#### **4.2.5 Licença para capacitação**

A licença para capacitação, referente ao art. 87 da Lei nº 8.112/90, é a licença concedida aos servidores efetivos (Técnico-Administrativos e docentes) no interesse da Administração Pública, pelo prazo de três meses, após o quinquênio de efetivo exercício, porém anteriormente ao vencimento do próximo, para participação em

programas de desenvolvimento profissional, sem prejuízo da remuneração do cargo (CONSELHO SUPERIOR, 2017).

## SEÇÃO V

### CONTRIBUIÇÕES DO TRABALHO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO NO TRABALHO EDUCATIVO

Nesta seção será apresentada uma análise descritiva das contribuições das atividades dos Técnico-Administrativos em Educação no trabalho educativo, tendo amparo teórico no conceito de gestão de pessoas, segundo Chiavenatto (2014). Nesse sentido, a instituição educativa envolve processos de gestão de pessoas como em qualquer outra organização, conforme analisado a seguir.

#### 5.1 O TRABALHO EDUCATIVO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS

De acordo com Chiavenato (2014), o contexto geral da Gestão de Pessoas é de que é formado por pessoas e organizações em uma incrível e duradoura interdependência. De um lado, as pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando em organizações e estas dependem daquelas para poderem funcionar e alcançar o sucesso. O trabalho toma considerável tempo das vidas e dos esforços das pessoas, que dele dependem para a subsistência e sucesso pessoal. De outro lado, as organizações também dependem direta e irremediavelmente das pessoas para operar, produzir bens e serviços, atender clientes, competir nos mercados e atingir objetivos globais e estratégicos. Para o autor, as organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhes dão vida, dinâmica, energia, inteligência, criatividade e racionalidade.

Além disso, o autor ainda frisa que cada “organização tem uma ideologia própria a respeito do papel das pessoas na tarefa organizacional. A denominação dada às pessoas reflete qual é o papel que a organização confere a elas” (CHIAVENATO, 2014, p.6). Daí a existência de diversos modelos de gestão; e não, um modelo único, o que repercute diretamente na forma de gestão das pessoas envolvidas na organização. Na percepção de Chiavenato (2014, p. 7), a gestão de pessoas é “extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a arquitetura organizacional, a cultura corporativa, as características do seu mercado, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos, o estilo de gestão e uma infinidade de outras variáveis”.

A gestão de pessoas, em suas mais diversas acepções, está conexas às funções que devem ser realizadas por profissionais capazes de desempenhar estas funções de

modo eficiente. Chiavenato (2014) menciona que as organizações, públicas ou privadas, precisam equiparar talentos e competências para poder acompanhar a forte mudança e evolução do mundo moderno. Segundo o autor, a excelência na prestação de serviços públicos ou privados, não depende apenas de conquistar, reter, aplicar, desenvolver, motivar e recompensar talentos, mas, principalmente, de gerir competência e alcançar resultados significativos por meio delas.

Bergue (2007, p. 18), ao fazer referência à gestão de pessoas no setor público, a define como “[...] esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem”.

Fleury e Fischer (1992) conceituam a gestão de pessoas como um conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Desta maneira, uma moderna gestão de pessoas consiste numa série de atividades integradas que servem para agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas, isso tudo perpassa por ações planejadas e pensadas em prol de resultados com qualidade.

No contexto da administração pública, verifica-se, ainda, um distanciamento dessa Gestão de Pessoas moderna, o que motiva alguns indivíduos a buscar novas práticas que possam ser aplicadas aos servidores públicos, a fim de tentar mudar o cenário taylorista que prevalece nessas organizações (VILAS BOAS et al., 2012). Há que se ressaltar que, tanto nas “instituições públicas quanto nas organizações privadas, as pessoas precisam ser vistas como um recurso estratégico capaz de produzir um diferencial em busca da efetividade organizacional e não apenas como um recurso operacional que precisa se tornar mais eficiente” (VILAS BOAS et al., 2012, p. 1).

Segundo Osborde e Gaebler (1994), a legislação brasileira reflete a ausência de uma política de recursos humanos coerente com as necessidades do Estado. É, em princípio, o aspecto da administração pública mais vulnerável aos efeitos da crise fiscal e da política de ajuste. A legislação que regula as relações de trabalho no setor público é inadequada, principalmente por seu caráter protecionista e inibidor do espírito empreendedor.

No que tange à gestão por competências nas organizações públicas, Pires et al. (2009) preceitua que a formação do quadro de servidores deve estar embasada na contratação de pessoal que não apenas demonstre o domínio de conhecimentos

técnicos sobre matérias específicas, mas que também tenha um conjunto de habilidades e atitudes compatíveis com suas futuras atribuições. Para os autores, há uma grande dificuldade de implantação na administração pública do modelo de gestão por competências, uma vez que, há várias restrições quanto à realização de processos seletivos, uma vez que tais processos seletivos não avaliam determinados comportamentos e atitudes (PIRES et al., 2009).

No âmbito educacional, tratar de gestão de pessoas ainda não se tornou uma prática efetiva nas diversas áreas da atividade humana, apesar de atualmente se discutir muito sobre o assunto. Pode-se verificar isso nas Instituições de Ensino onde se encontra uma hierarquia administrativa e onde prevalece o gerenciamento de regras, na maioria das vezes, não compartilhadas com toda equipe. Segundo Luck (2009, p. 92), com o objetivo de se garantir a qualidade do ensino, “é necessário associar alguns fatores de gerenciamento de pessoas, como a motivação, o desenvolvimento do trabalho em equipe, a capacitação profissional e a avaliação de desempenho”.

Neste sentido, cabe retomar que, de acordo o artigo 5º do Decreto nº 5.825/2006, que menciona o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional de cada Instituição Federal, e deverá contemplar: “[...] II-Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e III- Programa de Avaliação de Desempenho” (BRASIL, 2006, p. 2).

No artigo 7º do Decreto nº 5.825/2006, o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos técnico-administrativos em Educação terá por objetivo:

- I- Contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;
  - II- Capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e
  - III- capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE.
- Parágrafo único. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:
- I - Iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;
  - II - Formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;
  - III - educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

IV - Gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

V - Inter-relação-Relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

VI - Específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa. (BRASIL, 2006, p.5).

Em relação ao Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação, o artigo 8º do Decreto nº 5.825/2006 afirma que o Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade, principalmente no que se refere à prestação dos serviços educativos (BRASIL, 2006).

§1º O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

I- Fornece indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE;

II- Propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

III- identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;

IV-Subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e

V- Aferir o mérito para progressão.

§ 2º O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá, de forma integrada, a avaliação:

I - Das ações da IFE;

II - Das atividades das equipes de trabalho;

III - das condições de trabalho; e

IV - Das atividades individuais, inclusive as das chefias. (BRASIL, 2006, p.7-8).

Segundo Souza (2018), a valorização e formação dos(as) profissionais em educação acontecem ao ritmo das políticas educacionais tímidas e evasivas em atendimento ao (des)interesse dos poderes públicos. A Constituição de 1988, dentre outros direitos educacionais, assegurou a educação profissional dos cidadãos para enfrentar a nova realidade do trabalho (SOUZA, 2018).

A Constituição Federal estabelece, no artigo 206, princípios de ensino, dentre os quais, dois são especialmente importantes para os servidores de escolas públicas: o da valorização dos profissionais do ensino e o da garantia do padrão de qualidade (MONLEVADE, 2008). A Lei nº 12.014/2009 incluiu “todos” os trabalhadores da escola como profissionais da educação. Este reconhecimento de que “todos” que trabalham no ensino são profissionais em educação ainda não está evidente no Projeto do Plano Nacional de Educação (PNE).

De acordo com Magalhães (2016), na década de 1950, a Lei nº 3.552/1959, que dispõe sobre a nova organização escolar e administrativa dos estabelecimentos de ensino, menciona, no seu artigo 10, que “além de pessoal docente idôneo, os estabelecimentos devem sempre contar com biblioteca, laboratórios, oficinas, gabinetes e salas ambientes, aparelhados para um ensino eficiente e prático” (BRASIL, 1959). Subtende-se que, para esses setores, devem ter sido contratados trabalhadores técnicos, e, talvez neste momento, deve ter ocorrido o ingresso de profissionais específicos.

O artigo 90 da LDB nº 4.024/1961 também reconhece a incorporação de outros profissionais, pois traz de forma explícita a necessidade de cada instituição de ensino oferecer “serviços de assistência social, médico-odontológico e de enfermagem aos alunos” (BRASIL, 1961, p.11). Traz em suas entrelinhas, no entanto, uma possível subsunção dos técnicos aos docentes, afirmando que esses serviços de assistência social devem ser desenvolvidos “sob a orientação dos respectivos diretores” que são os docentes (BRASIL, 1961).

A denominação de diretores seriam os docentes, conforme afirma o artigo 76 da LDB “nos estabelecimentos oficiais federais de ensino superior, os diretores serão nomeados pelo Presidente da República dentre os professores catedráticos efetivos em exercício, eleitos em lista tríplice pela congregação respectiva, em escrutínios secretos, podendo os mesmos ser reconduzidos duas vezes” (BRASIL, 1961, p. 10), mais tarde sendo revogado pelo Decreto-lei nº 464/1969.

O Decreto nº 5.825/2006 estabelece as diretrizes para elaboração do plano de Desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), trazendo um aspecto diferenciado que é a previsão de um Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento para os técnicos, porém, com foco em iniciação ao serviço público, gestão pública, preparação para funções de chefia, coordenação e assessoramento, não prevendo a capacitação dos técnico-

administrativos em educação, a fim de atuar na perspectiva de promover intervenções educativas e/ou preparação para ser partícipes no processo de ensino e aprendizagem.

Para Magalhães (2016), com a vigência da nova LDB nº 9.394, publicada em 1996, destacam-se dois aspectos: a) no artigo 13, no qual o texto define explicitamente a incumbência dos docentes (elaborar proposta pedagógica, cumprir plano de trabalho, ministrar aula); e não há incumbência definida para os profissionais técnico-administrativos; b) no título VI (Dos Profissionais da Educação), no artigo 61, o texto utiliza pela primeira vez o termo “profissionais da educação” para se referir aos:

I – Professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio; (Redação dada pela Lei nº 12.014, de 2009)

II – Trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas; (Redação dada pela Lei nº 12.014, de 2009)

**III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim.** (Incluído pela Lei nº 12.014, de 2009) (BRASIL, 1996, grifo nosso).

Destarte, nesse artigo da LDB nº 9.394/1996, com as alterações dadas pela Lei nº 12.014/2009, que discrimina as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação (incisos II e III), empregou-se o termo “trabalhadores em educação”.

Magalhães (2016) discorre ainda que a LDB vigente possui um texto minimalista e ambíguo, não reconhecendo os demais “trabalhadores da educação”, que não necessariamente fazem uso de conteúdos pedagógicos, mas promovem intervenções, de acordo com suas áreas de formação, cargos e funções que ocupam, e que, em alguma medida, educam.

Conforme expõe Magalhães (2016), a Lei nº 11.091/2005, que trata especificamente dos cargos de técnico-administrativos em educação e dispõe sobre a estruturação do plano de carreira, no capítulo IV (Da estrutura do plano de carreira dos cargos de técnico-administrativos em educação), artigo 8º, apresenta as atribuições gerais dos cargos de técnico-administrativos:

I – Planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes ao apoio técnico-administrativo ao ensino;

II – Planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades técnico-administrativas inerentes à pesquisa e à extensão nas instituições Federais de Ensino;

III – executar tarefas específicas, utilizando-se de recursos materiais, financeiros e outros de que a Instituição Federal de Ensino disponha, a fim de assegurar a eficiência, a eficácia e a efetividade das atividades de ensino, pesquisa e extensão das Instituições Federais de Ensino (BRASIL, 2005).

Nesse trecho do artigo 8º, no Inciso I, é validada a concepção de que o trabalho do técnico-administrativo em educação é somente de apoio e não admite a dimensão educativa que esse trabalho pode atingir, mantendo-o na periferia do ensino. No Inciso II, por seu turno, é permitido que o técnico-administrativo em educação seja protagonista da pesquisa e extensão, mas desenvolvendo atividades técnico-administrativas. No Inciso III, reconhece o trabalho específico que os técnico-administrativos em educação podem desenvolver (MAGALHÃES, 2016).

Conforme Souza (2018), a Lei nº 11.091/2005, resultado da luta dos técnico-administrativos em educação a nível federal, antecipa e força o reconhecimento igualitário para todos que trabalham em educação, independente de seu cargo. Souza (2018) relata que após a Lei nº 11.091/2005, a Lei nº 12.014/2009 inseriu os técnico-administrativos em educação como agentes do processo de formação do cidadão e da construção do conhecimento. De acordo com Magalhães (2016, p. 75) que descreve que a inserção da redação dada pela Lei nº 12.014/2009, “é um avanço no reconhecimento do técnico-administrativo em educação”.

Segundo Monlevade (2008, p. 3), é necessário mudar a concepção de que somente o “professor é educador, os outros são seus auxiliares”, pois a educação escolar acontece em sua totalidade. Todos os servidores escolares devem ser educadores, com funções distintas. Qualquer pessoa que trabalha em escola tem em comum a responsabilidades de garantir o aprendizado dos discentes.

Por conseguinte, a equipe profissional deve desenvolver uma prática educativa, pautada na visão de sujeito como ser social e histórico (VIGOTSKY, 2010), respeitando e considerando os contextos econômicos, políticos e culturais em que vive, com ações sociais na perspectiva de emancipação e empoderamento do sujeito para busca da transformação da sua realidade concreta.

É razoável pensar a centralidade no ensino, considerando que se trata de uma instituição educacional. No entanto, a prática educativa não se circunscreve aos limites da sala de aula (TARDIF; LEVASSEUR, 2011), pois é possível educar e aprender em

todos os espaços escolares, especialmente sob a perspectiva de formação humana integral.

Nesse sentido, para atender esse propósito, é preciso compreender e trabalhar com o conceito mais amplo de educação, segundo Kuenzer (2007), de modo que incorpore todas as formas educativas que ocorrem no interior da escola, dentro ou fora de sala de aula, com o objetivo de formar o cidadão político e produtivo, contextualizado histórico e socialmente e a partir de um princípio educativo (MAGALHÃES, 2016).

No que se refere ao trabalho educativo, em qualquer nível, requer um conjunto de exigências, principalmente, em se tratando da educação profissional e tecnológica. Há uma complexidade maior, uma vez que, mais que o trabalho puramente acadêmico, acentua a exigência de formadores com domínio de conteúdos e técnicas laborais e de metodologias de aprendizagem que estejam sintonizados com a realidade concreta, o que reúne conhecimento, apropriação das tecnologias, desenvolvimento nacional, local e regional sustentável. Também incita os sujeitos da educação profissional para que se coloquem verdadeiramente como sujeitos da reflexão e da pesquisa, abertos ao trabalho coletivo e à ação crítica cooperativa, o que se traduz como um lidar reflexivo que realmente trabalhe a tecnociência (BRASIL, 2010).

A contribuição dos servidores de cargos técnico-administrativos em educação para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de ações de ensino, pesquisa e extensão no IFSULDEMINAS é uma realidade que vem fortalecendo cada vez mais a Instituição em sua missão social. Cabe ressaltar que os servidores dos cargos técnico-administrativos em Educação, assim como todos os atores envolvidos no funcionamento da Instituição, são fundamentais para a garantia e manutenção da educação pública, gratuita, laica e de qualidade.

Os técnico-administrativos em educação possuem atribuições diretamente relacionadas ao ensino, de acordo com suas especificidades profissionais e de função. Dessa forma, o apoio ao ensino, pesquisa e extensão é premissa fundamental de atuação para todos os servidores dos cargos técnico-administrativos em educação do IFSULDEMINAS, o que possibilita um ambiente acadêmico de qualidade, em que as atividades de ensino-aprendizagem possam ser estabelecidas a partir de construções harmônicas de possibilidades pedagógicas e de infraestrutura educacional e de bem-estar. Nesse contexto, para compreendermos a atuação dos técnico-administrativos em

Educação do IFSULDEMINAS no processo educativo, discorremos, em sequência, sobre a estrutura administrativa do IFSULDEMINAS.

A estrutura mínima do organograma dos *campi* é composta pela Diretoria-Geral, Chefia de Gabinete, Diretorias, Coordenadorias e órgãos de apoio. Os Campi Inconfidentes, Machado e Muzambinho possuem organogramas com estruturas originárias das escolas agrotécnicas federais. Nesse sentido, a estrutura administrativa dos *campi* está composta por uma Diretoria e duas Diretorias sendo a Diretoria de Administração e Planejamento e a Diretoria de Desenvolvimento Educacional.

Na diretoria de Administração e Planejamento estão lotados os técnico-administrativos que exercem as atividades de administração para o funcionamento e manutenção da reitoria e *campi*. Os servidores lotados nesta Diretoria não trabalham diretamente no processo educativo dos discentes; mas sim, em prol destes.

Na Diretoria de Desenvolvimento Educacional estão lotados os técnico-administrativos que trabalham diretamente no processo educativo, dado que atuam nos setores que estão diretamente ligados aos discentes: setor de Infraestrutura Pedagógica, setor de Apoio Didático- Pedagógico, Coordenadoria Pedagógica, Biblioteca, setor de Acompanhamento ao Educando e/ou Coordenação-geral de Assistência ao Educando, setor de Alimentação e Nutrição, setor de Apoio ao Restaurante estudantil, Coordenadoria de Pesquisa, Laboratórios, Coordenadoria de extensão, Coordenação de Educação à Distância, Coordenadoria de Registros Acadêmicos, Coordenação de Eventos e Programas socioculturais, Coordenadoria de Esporte e Lazer, estando desta forma, todos ligados a Coordenação de Ensino.

No âmbito da reitoria destacamos a três Pró-reitorias que estão diretamente ligadas ao processo educativo que são as seguintes: Pró-reitoria de ensino, Pró-reitoria de Extensão e Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação. Nessas pró-reitorias estão lotados os servidores técnico-administrativos que estão diretamente ligados ao processo educativo dos estudantes do IFSULDEMINAS. São eles Assistente Social, Bibliotecário, Tradutor e Interprete de Linguagem de Sinais, Técnicos em Assuntos Educacionais, Pedagogos, Revisor de Texto, Auxiliar em administração e Assistente em Administração.

Conforme discorre Souza (2018, p.7) “a formação dos profissionais da educação deve ser tratada como um direito desses profissionais e como dever do Estado, bem como uma política pública, bem como oferta de cursos de graduação e pós-graduação lato sensu em universidades públicas”. Desta forma, de acordo com

Souza (2018, p. 8) a Meta 16 do Plano Nacional de Educação (PNE) não condiz com a Constituição Federal e com o que foi discutido pela Conferência Nacional da Educação - CONAE (BRASIL, 2011), no Eixo IV, sobre Formação e valorização dos profissionais em educação, sendo responsabilidade do Sistema Nacional de Educação “prover [...] recursos humanos devidamente qualificados”; “[...] e respeito à diversidade, de valorização dos profissionais da educação (professores, técnicos, funcionários administrativos e de apoio) em sua formação inicial e continuada, carreira, salário e condições de trabalho” (BRASIL, 2011, p. 15).

Assim sendo, observa-se que somente a previsão de espaço físico e recursos materiais não vão garantir a qualidade, é necessário ter pessoal qualificado e atualizado como forma de garantia da qualidade do ensino (SOUZA, 2018).

Desde modo, pode ser entendida como iniciativa no desenvolvimento de ações atinentes à valorização dos profissionais em educação mediante a implantação de planos gerais de carreira para os que atuam nas áreas técnicas e administrativas, a Lei nº 11.892/2008 que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), no §1º determina que poderão ser nomeados Pró-Reitores os servidores ocupantes de cargo efetivo da carreira docente ou de cargo efetivo com nível superior da carreira dos técnico-administrativos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, desde que possuam o mínimo de cinco anos de efetivo exercício em instituição federal de educação profissional e tecnológica (BRASIL, 2008).

Com relação ao cargo de Diretor geral do *campus*, o § 1º do artigo 13 da Lei nº 11.892/2008 afirma que poderão candidatar-se, além dos docentes, os técnico-administrativos somente de cargo efetivo de nível superior. No entanto, para o cargo de Reitor, o artigo 12 da referida lei, no § 1º, determina que “poderão candidatar-se ao cargo de Reitor os docentes pertencentes ao Quadro de Pessoal Ativo Permanente de qualquer dos *campi* que integram o Instituto Federal, desde que possuam o mínimo de cinco anos de efetivo exercício em instituição federal de educação profissional e tecnológica e que atendam a, pelo menos, um dos seguintes requisitos: I – possuir o título de doutor; ou II – estar posicionado nas Classes DIV ou DV da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, ou na Classe de Professor Associado da Carreira do Magistério Superior” (BRASIL, 2008).

## 5.2 TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS NO PLANO ESTRATÉGICO

Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia nascem, assim, como Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil. Sua missão institucional não exclui nenhum segmento da organização. Ao contrário, exige de seus servidores atenta e contínua participação, conhecedores que são dos desafios propostos àqueles que primam por uma educação transformadora e que tenha por base a valorização do ser humano em sua integralidade. Educar é um ato cotidiano, que envolve todos os profissionais, inclusive os servidores Técnico-administrativos em Educação, e está para além da sala-de-aula e/ou de serviços ditos burocráticos.

As ocupações dos cargos de gestão por parte dos servidores de cargos técnico-administrativos em educação no IFSULDEMINAS, seguem o estabelecido em legislação vigente, podendo ser consideradas atividades de gestão desenvolvidas pelos técnico-administrativos em educação aquelas exercidas no âmbito da administração, correspondendo à participação em atividades de chefias, coordenações, assessoramento e direções, cuja finalidade seja viabilizar, direta ou indiretamente, as atividades de ensino, pesquisa e extensão ou da própria administração.

No caso da instituição pesquisada, destacamos que, das cinco Pró-reitorias existentes, dois técnico-administrativos em educação atuam nas atividades de gestão administrativa como Pró-reitores, nas Pró-reitorias de Administração (PROAD) e Gestão de Pessoas (PROGEP). Sendo um técnico-administrativo de nível de classificação D - cargo de Assistente em Administração, com titulação de Mestrado e um técnico-administrativo de nível de classificação E, Cargo de Administrador, com titulação de Mestrado.

Em contrapartida são 143 técnico-administrativos dos níveis A, B, C, D e E em Cargos de Direção (CD) e Funções gratificadas (FG), atuando em apoio à gestão com atividades de direção, de chefias, de coordenações e de assessoramento de setores, conforme o quadro 7.

**Quadro 7:** Número de servidores técnico-administrativos em Cargos de Direção e Coordenação

Nível de Classificação	Cargo de Direção (CD)	Função Gratificada (FG)
A	-	2
B	1	4
C	1	18
D	16	63
E	16	22
	<b>34</b>	<b>109</b>

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Dados extraídos do Sistema Unificado da Administração Pública- Suap (2019).

Conforme descrito no quadro acima, os técnico-administrativos em educação que atuam em cargo de Direção (CD) no IFSULDEMINAS são de diferentes níveis de classificação, cargos e titulações como se segue:

**Nível de classificação B** - Cargo de Auxiliar de Agropecuária, sendo um técnico-administrativo com titulação de ensino superior, lotado no *campus* Machado.

**Nível de classificação C**- Cargo de Auxiliar em Administração, sendo um técnico-administrativo com titulação de ensino superior, com lotação na reitoria.

**Nível de Classificação D**- Cargos de Técnico em Agropecuária, Assistente em Administração e Técnico de Tecnologia da Informação, sendo três sendo um técnico-administrativos com titulação de nível de ensino superior, nove sendo um técnico-administrativos com especialização de nível superior e quatro sendo um técnico-administrativos com titulação de mestrado, lotados nos setores da reitoria e nos *campi* Avançado Carmo de Minas, Inconfidentes, Machado e Muzambinho.

**Nível de Classificação E**- Cargos de Auditor, Técnico em Assunto educacional (TAE), Administrador, Analista de Tecnologia da Informação, Assistente Social, Contador, Engenharia-área, Jornalista e Pedagogo, sendo um técnico-administrativo com titulação de nível superior, oito técnico-administrativos com titulação de especialização de nível superior, sete técnico-administrativos com titulação de mestrado, lotados na reitoria e nos *campi* Inconfidentes, Machado, Muzambinho, Passos e Poços de Caldas.

A seguir, são apresentados os Técnico-administrativos em educação que atuam em cargo de Função Gratificada (FG) no IFSULDEMINAS:

**Nível de classificação A:** Cargo de Operador de Máquina de Lavanderia, sendo dois técnico-administrativos com titulação de ensino superior, lotados no *campus* Inconfidentes.

**Nível de classificação B-** Cargos de Auxiliar de agropecuária e Auxiliar de Cozinha, sendo um técnico-administrativo com titulação de ensino superior, dois técnico-administrativos com titulação de especialização de nível superior e um técnico-administrativo com titulação de mestrado, lotados nos *campi* Inconfidentes, Machado e Muzambinho.

**Nível de classificação C-** Cargo de Assistente de aluno, Auxiliar de Biblioteca, Auxiliar de cozinha, Auxiliar de operador de máquina copiadora, Auxiliar em administração e Telefonista, sendo dois técnico-administrativos com titulação de ensino médio, três técnico-administrativos com titulação de ensino superior, 13 técnico-administrativos com titulação de especialização de nível superior

**Nível de Classificação D-** Cargo de Assistente em Administração, Tecnólogo de Tecnologia da Informação, Técnico em Agropecuária, Técnico de laboratório área, Mestre de Edificações e Infraestrutura, Técnico em Secretariado, Técnico em Alimentos e Laticínios, sendo um técnico-administrativo com titulação de Ensino Fundamental, um técnico-administrativo com titulação de Ensino Médio, 16 técnico-administrativos com titulação de Ensino Superior, 30 técnico-administrativos com titulação de Especialização de Nível Superior e 15 técnico-administrativos com titulação de Mestrado, lotados na reitoria e nos *Campi* Inconfidentes, Machado, Muzambinho, Passos, Pouso Alegre, Poços de Caldas, Avançado Carmo de Minas e Avançado Três Corações.

**Nível de Classificação E:** Administrador, Analista de Tecnologia da Informação, Arquivista, Bibliotecário Documentalista, Contador, Engenheiro área, Nutricionista, Pedagogo, Programador Visual, Relações Públicas, Revisor de texto, Técnico em Assuntos Educacionais, sendo um técnico-administrativo com titulação de Ensino Superior, 12 técnico-administrativos com titulação de Especialização de Ensino Superior, nove técnico-administrativos com titulação de Mestrado.

Trabalham no IFSULDEMINAS, atualmente, 522 servidores técnico-administrativos em educação, lotados na reitoria e *campi* que atendem um total de 25.765 alunos, conforme demonstrado no quadro 8, que se segue.

**Quadro 8:** Quantitativo de alunos matriculados no IFSULDEMINAS

<i>Campi</i>	<i>Matrículas</i>				
	FIC	Técnico	Graduação	Pós Lato	Pós Stricto
Itanhandu*	1570	-	-	-	-
Carmo	179	1244	-	-	-
Três Corações	391	1083	-	87	-
Inconfidentes	300	1397	1621	98	-
Machado	1600	1080	1312	-	40
Muzambinho	969	3321	2531	102	-
Passos	-	880	663	629	-
Poços de Caldas	531	846	715	95	48
Pouso Alegre	196	1446	688	103	-
IFSULDEMINAS	<b>5736</b>	<b>11297</b>	<b>7530</b>	<b>1114</b>	<b>88</b>
	<b>25765</b>				

Fonte: SISTEC (2019).

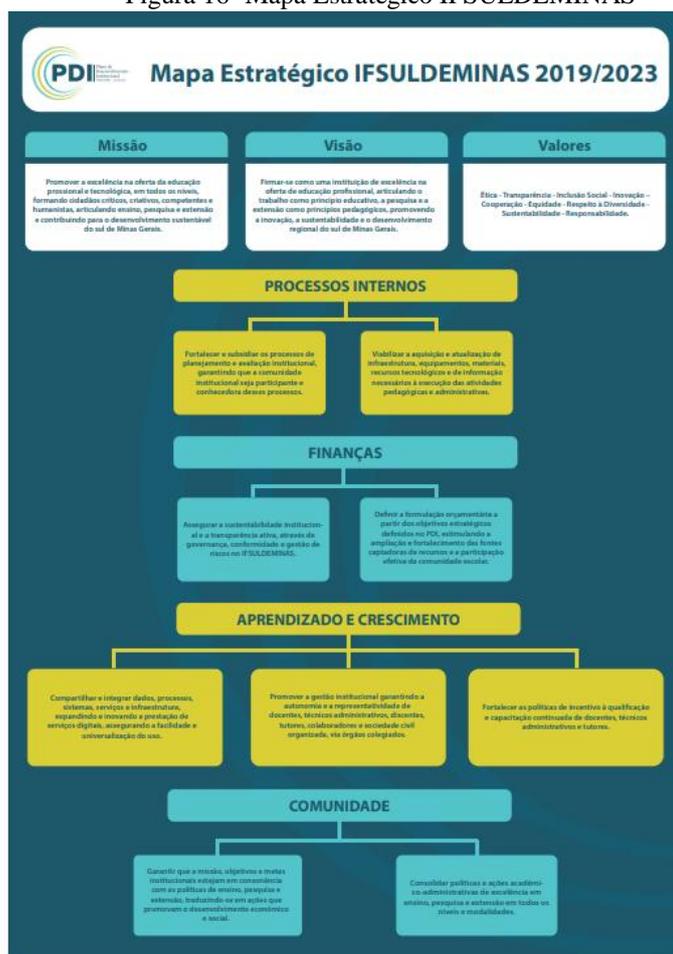
\* Polo de rede do IFSULDEMINAS

O IFSULDEMINAS vem trabalhando sempre em prol de um novo marco de desenvolvimento planejado, calcado em princípios e técnicas modernas de sua Administração, contemplando um planejamento estratégico mais robusto e alinhado com as necessidades e anseios da instituição e da sociedade.

De acordo com Silveira e Lukes (2018, p. 30), planejar estrategicamente “consiste em combinar as oportunidades oferecidas pelo ambiente externo às condições internas da empresa, identificando e destacando os pontos fortes e fazendo com que os pontos fracos não prejudiquem, de modo a satisfazer seus objetivos futuros”.

A partir da metodologia do Balanced Scorecard (BSC), adotada pelo IFSULDEMINAS, foram definidas novas políticas institucionais, apresentando dentro da estrutura de um Mapa Estratégico, a Missão, Visão e Valores, conforme apresentado na figura 16, que são essenciais para o desenvolvimento do IFSULDEMINAS dentro do seu planejamento.

Figura 16- Mapa Estratégico IFSULDEMINAS



Fonte: IFSULDEMINAS-Diretoria de Desenvolvimento Institucional (2018).  
Acesso em: 18 fev. 2020.

A partir da construção do Mapa Estratégico, era necessário identificar quais seriam os melhores indicadores para mensuração dos objetivos estratégicos. O IFSULDEMINAS apresentou seus objetivos estratégicos dentro do Plano Desenvolvimento Institucional (PDI) 2019-2023, no qual foi destinado um capítulo específico para o planejamento estratégico.

Dentro das perspectivas e objetivos estratégicos propostos pelo IFSULDEMINAS podemos destacar a perspectiva que se refere a gestão de pessoas, a qual foi intitulada dentro do planejamento estratégico como “Aprendizado e Crescimento”, tendo como objetivo estratégico A3 “fortalecer as políticas de incentivo à qualificação e capacitação continuada de docentes, técnico-administrativos e tutores”.

**Quadro 9:** Perspectivas e objetivos estratégicos IFSULDEMINAS

Sigla da Perspectiva	Perspectiva	Sigla do Objetivo Estratégico	Objetivo Estratégico
P	PROCESSOS INTERNOS	P1	Fortalecer e subsidiar os processos de planejamento e avaliação institucional, garantindo que a comunidade institucional seja participante e conhecedora desses processos.
		P2	Viabilizar a aquisição e atualização de infraestrutura, equipamentos, materiais, recursos tecnológicos e de informação necessários à execução das atividades pedagógicas e administrativas.
F	FINANÇAS	F1	Assegurar a sustentabilidade institucional e a transparência ativa, por meio de governança, conformidade e gestão de riscos no IFSULDEMINAS.
		F2	Definir a formulação orçamentária a partir dos objetivos estratégicos definidos no PDI, estimulando a ampliação e fortalecimento das fontes captadoras de recursos e a participação efetiva da comunidade escolar.
A	APRENDIZADO E CRESCIMENTO	A1	Compartilhar e integrar dados, processos, sistemas, serviços e infraestrutura, expandindo e inovando a prestação de serviços digitais, assegurando a facilidade e universalização do uso.
		A2	Promover a gestão institucional, garantindo a autonomia e a representatividade de docentes, técnicos administrativos, discentes, tutores e sociedade civil organizada, via órgãos colegiados.
		A3	Fortalecer as políticas de incentivo à qualificação e capacitação continuada de docentes, técnicos administrativos e tutores.
C	COMUNIDADE	C1	Garantir que a missão, objetivos e metas institucionais estejam em consonância com as políticas de ensino, pesquisa e extensão, traduzindo-se em ações que promovam o desenvolvimento econômico e social.
		C2	Consolidar políticas e ações acadêmico-administrativas de excelência em ensino, pesquisa e extensão em todos os níveis e modalidades.

Fonte: IFSULDEMINAS-Diretoria de Desenvolvimento Institucional (2018).  
Acesso em: 18 fev. 2020.

Foram definidos dentro do objetivo estratégico A3 os indicadores nos quais serão possíveis medir os resultados, avaliando se estão, ou não, de acordo com o que se espera, tendo assim maior eficiência. Com os indicadores é possível monitorar fatores críticos do planejamento estratégico definido, tornando-se possível identificar e intervir em fraquezas ou ameaças que ponham em risco a sua execução.

Dessa forma, no planejamento estratégico do IFSULDEMINAS foram definidos os setores responsáveis pelos indicadores. No objetivo estratégico A3 a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas é responsável pelos indicadores abaixo, em que foram propostas as metas para cada índice (PDI, 2019), como segue:

**1- A3.GP01: Índice de qualificação dos docentes:** Tem como iniciativa estratégica incentivar os docentes a se qualificar por meio da divulgação das políticas de qualificação já existentes no IFSULDEMINAS e também por meio da criação de novas políticas e incentivos. Conscientizar os servidores (inclusive as chefias) acerca da importância de um corpo docente qualificado para o crescimento da Instituição e o cumprimento de suas metas. Divulgar periodicamente quais os incentivos recebidos pelo servidor após sua qualificação como forma de estímulo. Conscientizar os docentes sobre a importância da qualificação para sua carreira.

O indicador para o quinquênio 2019/2023 referente ao índice de qualificação dos docentes, como metodologia de cálculo será feito um levantamento da quantidade de docentes e posteriormente verifica-se qual o nível de escolaridade de cada um deles. Em seguida, é atribuído um “peso” (de 2 a 5) para cada nível de escolaridade, gerando

uma pontuação para cada docente. Para se chegar ao índice de qualificação dos docentes, divide-se a pontuação total obtida pela pontuação máxima possível de se obter e multiplica-se o resultado por 10. Esse cálculo é feito por unidade e também de forma institucional.

**Quadro 10:** Indicador A3.GP01

SETOR: GP	INDICADOR: A3.GP01	DESCRIÇÃO					VARIÇÃO	
		Índice de qualificação dos docentes					MAIOR: 10	MENOR: 0
UNIDADE		ÍNDICE - INICIAL	METAS					ÍNDICE - FINAL
			2019	2020	2021	2022	2023	
<b>INSTITUCIONAL</b>		8,6	8,6	8,6	8,7	8,7	8,8	8,8
<i>Campus Inconfidentes</i>		8,7	8,7	8,8	8,8	8,8	8,9	8,9
<i>Campus Machado</i>		8,8	8,8	8,8	8,9	8,9	8,9	8,9
<i>Campus Muzambinho</i>		8,7	8,7	8,7	8,8	8,8	8,8	8,8
<i>Campus Passos</i>		7,9	8,0	8,0	8,1	8,1	8,2	8,2
<i>Campus Poços de Caldas</i>		8,6	8,6	8,6	8,7	8,7	8,8	8,8
<i>Campus Pouso Alegre</i>		8,6	8,7	8,7	8,8	8,8	8,9	8,9
<i>Campus Avançado Carmo de Minas</i>		8,1	8,1	8,2	8,3	8,4	8,5	8,5
<i>Campus Avançado Três Corações</i>		8,4	8,4	8,5	8,5	8,6	8,7	8,7

Fonte: IFSULDEMINAS. Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (2019).

**2. A3.GP02 Índice de qualificação dos técnicos administrativos:** Tem como iniciativa estratégica incentivar os técnicos administrativos a se qualificarem, por meio da divulgação das políticas de qualificação já existentes no IFSULDEMINAS e também por meio da criação de novas políticas e incentivos. Conscientizar os servidores (inclusive as chefias) acerca da importância de um corpo técnico-administrativo qualificado para o crescimento da Instituição e o cumprimento de suas metas. Divulgar periodicamente quais os incentivos recebidos pelo servidor após sua qualificação como forma de estímulo. Conscientizar os técnicos administrativos sobre a importância da qualificação para sua carreira.

O indicador para o quinquênio 2019/2023 referente ao índice de qualificação dos técnico-administrativos, como metodologia de cálculo também será feito um levantamento da quantidade de técnico-administrativos e posteriormente verifica-se qual o nível de escolaridade de cada um deles. Em seguida, é atribuído um "peso" (de 1 a 5) para cada nível de escolaridade, gerando uma pontuação para cada técnico-administrativo. Para se chegar ao índice de qualificação dos técnico-administrativos, divide-se a pontuação total obtida pela pontuação máxima possível de se obter e multiplica-se o resultado por 10.

**Quadro 11:** Indicador A3.GP02

SETOR: GP	INDICADOR: A3.GP02	DESCRIÇÃO					VARIÇÃO	
		Índice de qualificação dos técnicos administrativos					MAIOR: 10	MENOR: 0
UNIDADE		ÍNDICE - INICIAL	METAS				ÍNDICE - FINAL	
			2019	2020	2021	2022		2023
<b>INSTITUCIONAL</b>		5,5	5,6	5,7	5,8	5,9	6,0	6,0
Campus Inconfidentes		5,7	5,7	5,8	5,8	5,9	6,0	6,0
Campus Machado		5,5	5,5	5,6	5,6	5,7	5,8	5,8
Campus Muzambinho		5,3	5,3	5,4	5,4	5,5	5,6	5,6
Campus Passos		5,9	6,0	6,1	6,2	6,3	6,4	6,4
Campus Poços de Caldas		5,2	5,3	5,4	5,5	5,6	5,8	5,8
Campus Pouso Alegre		5,5	5,6	5,7	5,8	5,9	6,1	6,1
Campus Avançado Carmo de Minas		5,8	5,8	5,9	6,0	6,1	6,2	6,2
Campus Avançado Três Corações		5,7	5,7	5,8	5,9	6,0	6,1	6,1
Reitoria		5,7	5,7	5,8	5,9	6,0	6,1	6,1

Fonte: IFSULDEMINAS. Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (2019).

**3. A3.GP03: Percentual de participação de docentes em políticas de capacitação ou qualificação:** Tem como iniciativa estratégica divulgar aos docentes, por meio de e-mail e por meio do site institucional, as políticas de incentivo à capacitação e qualificação do IFSULDEMINAS e orientar as chefias acerca da importância de um corpo docente bem capacitado e qualificado. Estimular a participação dos docentes em políticas que permitam sua capacitação e qualificação e ao mesmo tempo assegurem o perfeito funcionamento da Instituição, conciliando os direitos do servidor com o interesse institucional.

O indicador para o quinquênio 2019/2023 referente ao percentual de participação dos docentes em política de capacitação ou qualificação, como metodologia de cálculo será feito um levantamento da quantidade de docentes (valor representado por x) e posteriormente verifica-se quantos deles já usufruíram de alguma política de capacitação ou qualificação existente no IFSULDEMINAS (valor representado por y). Em seguida, divide-se o valor de y pelo valor de x e multiplica-se por 100, por meio da seguinte fórmula:  $[(y \div x)100]$ . A partir daí, tem-se a porcentagem de docentes que já usufruíram de alguma política de capacitação ou qualificação existente no IFSULDEMINAS. Esse cálculo é feito por unidade e também de forma Institucional.

**Quadro 12:** Indicador A3. GP03

SETOR: GP	INDICADOR: A3.GP03	DESCRIÇÃO					VARIÇÃO	
		Percentual de participação de docentes em políticas de capacitação ou qualificação					MAIOR: 10	MENOR: 0
UNIDADE		ÍNDICE - INICIAL	METAS				ÍNDICE - FINAL	
			2019	2020	2021	2022		2023
<b>INSTITUCIONAL</b>		34,22	34,22	36,00	36,00	38,00	40,00	40,00
Campus Inconfidentes		39,80	39,80	42,00	42,00	45,00	46,00	46,00
Campus Machado		41,76	41,76	43,00	45,00	48,00	49,00	49,00
Campus Muzambinho		38,84	38,84	40,00	40,00	42,00	43,00	43,00
Campus Passos		23,33	23,33	25,00	25,00	26,00	28,00	28,00
Campus Poços de Caldas		35,00	35,00	35,00	36,00	36,00	38,00	38,00
Campus Pouso Alegre		23,33	23,33	25,00	25,00	26,00	28,00	28,00
Campus Avançado Carmo de Minas		28,57	28,57	31,00	31,00	35,00	35,00	35,00
Campus Avançado Três Corações		16,00	16,00	16,00	20,00	20,00	24,00	24,00

Fonte: IFSULDEMINAS. Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (2019).

**4. A3.GP04: Percentual de participação de técnico-administrativos em políticas de capacitação ou qualificação:** Tem como iniciativa estratégica divulgar aos técnico-administrativos, por meio de e-mail e do site institucional, as políticas de incentivo à capacitação e qualificação do IFSULDEMINAS e orientar as chefias acerca da importância de um corpo técnico bem capacitado e qualificado. Estimular a participação dos técnico-administrativos em políticas que permitam sua capacitação e qualificação e ao mesmo tempo assegurem o perfeito funcionamento da Instituição, conciliando os direitos do servidor com o interesse institucional.

O indicador para o quinquênio 2019/2013 referente ao percentual de participação de técnico-administrativos em políticas de capacitação ou qualificação, como metodologia de cálculo, primeiramente será feito um levantamento da quantidade de técnicos administrativos (valor representado por x) e posteriormente verifica-se quantos deles já usufruíram de alguma política de capacitação ou qualificação existente no IFSULDEMINAS (valor representado por y). Em seguida, divide-se o valor de y pelo valor de x e multiplica-se por 100, por meio da seguinte fórmula:  $[(y \div x)100]$ . A partir daí tem-se a porcentagem de técnicos administrativos que já usufruíram de alguma política de capacitação ou qualificação existente no IFSULDEMINAS. Esse cálculo é feito por unidade e também de forma institucional.

**Quadro 13:** Indicador A3. GP04

SETOR: GP	INDICADOR: A3.GP04	DESCRIÇÃO				VARIACÃO	
		Percentual de participação de técnicos administrativos em políticas de capacitação ou qualificação				MAIOR: 10	MENOR: 0
UNIDADE	ÍNDICE - INICIAL	METAS				ÍNDICE - FINAL	
		2019	2020	2021	2022		
<b>INSTITUCIONAL</b>	40,79	41,00	42,00	43,00	44,00	45,00	45,00
<i>Campus Inconfidentes</i>	38,14	38,14	40,00	40,00	42,00	42,00	42,00
<i>Campus Machado</i>	61,90	61,90	63,00	63,00	64,00	65,00	65,00
<i>Campus Muzambinho</i>	13,59	13,59	16,00	17,00	18,00	20,00	20,00
<i>Campus Passos</i>	40,48	40,48	40,48	40,48	42,00	42,00	42,00
<i>Campus Poços de Caldas</i>	42,86	42,86	42,86	42,86	45,00	45,00	45,00
<i>Campus Pouso Alegre</i>	42,86	42,86	42,86	42,86	45,00	45,00	45,00
<i>Campus Avançado Carmo de Minas</i>	36,36	36,36	45,00	45,00	45,00	54,00	54,00
<i>Campus Avançado Três Corações</i>	23,08	23,08	23,08	30,00	30,00	30,00	30,00
Reitoria	50,51	50,51	51,00	51,00	52,00	53,00	53,00

Fonte: IFSULDEMINAS. Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (2019).

No Indicador P1. DDI01, que se refere a matriz de pontuação para atingimento das metas de maturidade de planejamento tático e operacional, o qual tem como setor responsável a Diretoria de Desenvolvimento Institucional, tem como iniciativa estratégica desenvolver metodologia para a construção dos planos Tático/Operacional; realizar acompanhamento da execução dos planos Tático/Operacional; revisar os planos Tático/Operacional durante o ano de 2021 e Acompanhar a Implementação do Plano Estratégico.

Os planos Tático/Operacional dos setores da Reitoria e os planos de Desenvolvimento Institucional dos *Campi* começaram a ser construídos ao longo de 2019, com ações previstas para 2020 e 2021. Em 2021, esses documentos passarão por revisão e planejamento de ações para 2022 e 2023.

**Quadro 14:** Indicador de maturidade de planejamento tático/operacional

Matriz de pontuação para atingimento das metas do indicador de Maturidade de planejamento tático/operacional dos setores estratégicos							
Seq.	Objetivo	Existentes	2019	2020	2021	2022	2023
1	Plano Tático/Operacional da Assessoria de Comunicação	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
2	Plano Tático/Operacional da Coordenação Geral de Auditoria Interna	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
3	Plano Tático/Operacional da Diretoria de Desenvolvimento Institucional	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
4	Plano Tático/Operacional da Diretoria de Tecnologia da Informação	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
5	Plano Tático/Operacional da Pró-Reitoria de Administração	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
6	Plano Tático/Operacional da Pró-Reitoria de Ensino	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
7	Plano Tático/Operacional da Pró-Reitoria de Extensão	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
8	Plano Tático/Operacional da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
9	Plano Tático/Operacional da Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
10	Plano de Desenvolvimento Institucional do <i>Campus</i> Inconfidentes	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
11	Plano de Desenvolvimento Institucional do <i>Campus</i> Machado	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
12	Plano de Desenvolvimento Institucional do <i>Campus</i> Muzambinho	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
13	Plano de Desenvolvimento Institucional do <i>Campus</i> Passos	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
14	Plano de Desenvolvimento Institucional do <i>Campus</i> Poços de Caldas	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
15	Plano de Desenvolvimento Institucional do <i>Campus</i> Pouso Alegre	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
16	Plano de Desenvolvimento Institucional do <i>Campus</i> Avançado Carmo de Minas	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%
17	Plano de Desenvolvimento Institucional do <i>Campus</i> Avançado Três Corações	0%	3% <sup>1</sup>	0%	1% <sup>2</sup>	0%	0%

Fonte: IFSULDEMINAS. Diretoria de Desenvolvimento Institucional (2019).

Cabe ressaltar que o planejamento tático é o responsável por criar metas e condições para que as ações estabelecidas no planejamento estratégico sejam atingidas, enquanto que o operacional é de onde saem as ações e metas traçadas pelo nível tático para atingir os objetivos das decisões estratégicas.

Neste contexto, a gestão de pessoas do IFSULDEMINAS elaborou o plano tático no que se refere a qualificação e capacitação dos servidores, de acordo com cada indicador e metas a serem atingidas, conforme pode ser observado nos quadros (15, 16, 17 e 18) que se seguem:

Quadro 15: Plano tático/operacional: indicador A3.GP01

SETOR: GP	INDICADOR: A3.GP01	DESCRIÇÃO													
		Índice de qualificação dos docentes													
Iniciativa Estratégica	Projetos	Nível de Esforço	Ano	Prazo											
				JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Incentivar os docentes a se qualificar por meio da divulgação das políticas de qualificação já existentes no IFSULDEMINAS e também por meio da criação de novas políticas e incentivos.	Levantar através de pesquisa o interesse dos docentes em relação à qualificação.	37,5%	2020					X					X		
		37,5%	2021				X					X			
	Divulgar através de e-mail os convênios existentes com as demais Instituições de Ensino e os editais de afastamento para os docentes.	12,5%	2020	X	X				X	X				X	X
		12,5%	2021	X	X				X	X				X	X
Conscientizar os servidores (inclusive as chefias) acerca da importância de um corpo docente qualificado para o crescimento da Instituição e o cumprimento de suas metas.	Divulgar aos servidores os resultados da Plataforma Nilo Peçanha.	10%	2020				X								
		10%	2021				X								
	Elaborar e manter um histórico da evolução da qualificação do IFSULDEMINAS.	25%	2020		X							X			
		25%	2021		X							X			
Estimular os servidores, através de e-mails e/ou outras mídias impressas ou eletrônicas, apontando os benefícios advindos dessas qualificações.	Estimular os servidores, através de e-mails e/ou outras mídias impressas ou eletrônicas, apontando os benefícios advindos dessas qualificações.	15%	2020	X		X		X		X		X		X	
		15%	2021	X		X		X		X		X		X	
	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados.	30%	2020				X				X				
		30%	2021				X				X				
Divulgar periodicamente quais os incentivos recebidos pelo servidor após sua qualificação como forma de estímulo.	Estimular os servidores, através de e-mails e/ou mídias impressas ou eletrônicas, apontando os benefícios advindos dessas qualificações.	20%	2020	X		X		X		X		X		X	
		20%	2021	X		X		X		X		X		X	
	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados.	30%	2020				X				X				
		30%	2021				X				X				
Conscientizar os docentes sobre a importância da qualificação para sua carreira.	Estimular os servidores, através de e-mails e/ou mídias impressas ou eletrônicas, apontando os benefícios advindos dessas capacitações/ qualificações.	20%	2020	X		X		X		X		X		X	
		20%	2021	X		X		X		X		X		X	
	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados.	30%	2020				X				X				
		30%	2021				X				X				

Fonte: IFSULDEMINAS. Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (2019).

Quadro 16: Plano tático/operacional: indicador A3.GP02

SETOR: GP	INDICADOR: A3.GP02	DESCRIÇÃO													
		Índice de qualificação dos Técnicos Administrativos													
Iniciativa Estratégica	Projetos	Nível de Esforço	Ano	Prazo											
				JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Incentivar os técnicos administrativos a se qualificarem por meio da divulgação das políticas de qualificação já existentes no IFSULDEMINAS e também por meio da criação de novas políticas e incentivos.	Levantar através de pesquisa o interesse dos técnicos administrativos em relação a qualificação.	37,5%	2020					X					X		
		37,5%	2021				X					X			
	Divulgar através de e-mail os convênios existentes com as demais Instituições de Ensino e os editais de afastamento para os técnicos administrativos.	12,5%	2020	X	X				X	X				X	X
		12,5%	2021	X	X				X	X				X	X
Conscientizar os servidores (inclusive as chefias) acerca da importância de um corpo técnico qualificado para o crescimento da Instituição e o cumprimento de suas metas.	Divulgar aos servidores os resultados da Plataforma Nilo Peçanha.	10%	2020				X								
		10%	2021				X								
	Elaborar e manter um histórico da evolução da qualificação do IFSULDEMINAS.	25%	2020		X							X			
		25%	2021		X							X			
Estimular os servidores, através de e-mails e mídias impressas, apontando os benefícios advindos dessas capacitações/ qualificações.	Estimular os servidores, através de e-mails e mídias impressas, apontando os benefícios advindos dessas capacitações/ qualificações.	15%	2020	X		X		X		X		X		X	
		15%	2021	X		X		X		X		X		X	
	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados.	30%	2020				X				X				
		30%	2021				X				X				
Divulgar periodicamente quais os incentivos recebidos pelo servidor após sua qualificação como forma de estímulo.	Estimular os servidores, através de e-mails e/ou mídias impressas, apontando os benefícios advindos dessas qualificações.	20%	2020	X		X		X		X		X		X	
		20%	2021	X		X		X		X		X		X	
	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados.	30%	2020				X				X				
		30%	2021				X				X				
Conscientizar os técnicos administrativos sobre a importância da qualificação para sua carreira.	Estimular os servidores, através de e-mails e mídias impressas, apontando os benefícios advindos dessas capacitações/ qualificações.	20%	2020	X		X		X		X		X		X	
		20%	2021	X		X		X		X		X		X	
	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados.	30%	2020				X				X				
		30%	2021				X				X				

Fonte: IFSULDEMINAS. Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (2019).

Quadro 17: Plano tático/operacional: indicador A3.GP03

SETOR: GP	INDICADOR: A3.GP03	DESCRIÇÃO														
		Percentual de participação de docentes em políticas de capacitação ou qualificação														
Iniciativa Estratégica	Projetos	Nível de Esforço	Ano	Prazo												
				JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	
Divulgar os eventos de capacitação que surgirem.	Encaminhar e-mails para os servidores com as informações sobre as oportunidades de capacitação.	25%	2020	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Divulgar amplamente, através de outras mídias impressas ou eletrônicas, as oportunidades de capacitação.	25%	2021	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Incentivar os servidores a se interessarem pelas políticas de capacitação/ qualificação da Instituição.	Estimular os servidores, através de e-mails e/ou mídias impressas ou eletrônicas, apontando os benefícios advindos dessas capacitações/ qualificações.	25%	2020	X												
	Estimular os servidores, através de e-mails e/ou mídias impressas ou eletrônicas, apontando os benefícios advindos dessas capacitações/ qualificações.	25%	2021	X												
	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados.	25%	2020													
	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados.	25%	2021													
Alinhado ao PDP, organizar eventos de capacitação.	Buscar por eventos que atendam maior número de participantes possível, alinhando a área de atuação com o assunto tratado no evento.	25%	2020	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Elaborar e manter atualizado um calendário anual de capacitação.	25%	2021	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Controlar - licenças capacitação.	Desenvolver uma metodologia para controle das licenças.	30%	2020													
	Monitorar o limite máximo de servidores autorizados por período, visando otimizar a distribuição de vagas durante o ano, para que maior número de servidores possam se capacitar.	30%	2021													
Incentivar os docentes a se qualificar por meio da divulgação das políticas de qualificação já existentes no IFSULDEMINAS e também por meio da criação de novas políticas e incentivos.	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados	30%	2020													
	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados	30%	2021													
Conscientizar os servidores (inclusive as chefias) acerca da importância de um corpo docente qualificado para o crescimento da Instituição e o cumprimento de suas metas	Estimular os servidores, através de e-mails e/ou mídias impressas ou eletrônicas, apontando os benefícios advindos dessas capacitações/ qualificações	20%	2020	X												
	Estimular os servidores, através de e-mails e/ou mídias impressas ou eletrônicas, apontando os benefícios advindos dessas capacitações/ qualificações	20%	2021	X												
Divulgar periodicamente quais os incentivos recebidos pelo servidor após sua qualificação como forma de estímulo.	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados.	30%	2020													
	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados.	30%	2021													
Conscientizar os docentes sobre a importância da qualificação para sua carreira.	Estimular os servidores, através de e-mails e/ou mídias impressas ou eletrônicas, apontando os benefícios advindos dessas capacitações/ qualificações.	20%	2020	X												
	Estimular os servidores, através de e-mails e/ou mídias impressas ou eletrônicas, apontando os benefícios advindos dessas capacitações/ qualificações.	20%	2021	X												

Fonte: IFSULDEMINAS. Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (2019).

Quadro 18: Plano tático/operacional: indicador A3.GP03

SETOR: GP	INDICADOR: A3.GP04	DESCRIÇÃO														
		Percentual de participação de técnicos administrativos em políticas de capacitação ou qualificação														
Iniciativa Estratégica	Projetos	Nível de Esforço	Ano	Prazo												
				JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	
Divulgar os eventos de capacitação que surgirem.	Encaminhar e-mails para os servidores com as informações sobre as oportunidades de capacitação.	25%	2020	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Divulgar amplamente, através de outras mídias impressas ou eletrônicas, as oportunidades de capacitação.	25%	2021	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Incentivar os servidores a se interessarem pelas políticas de capacitação/ qualificação da Instituição	Estimular os servidores, através de e-mails e/ou mídias impressas ou eletrônicas, apontando os benefícios advindos dessas capacitações/ qualificações	25%	2020	X												
	Estimular os servidores, através de e-mails e/ou mídias impressas ou eletrônicas, apontando os benefícios advindos dessas capacitações/ qualificações	25%	2021	X												
	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados	25%	2020													
	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados	25%	2021													
Alinhado ao PDP, organizar eventos de capacitação	Buscar por eventos que atendam maior número de participantes possível, alinhando a área de atuação com o assunto tratado no evento	25%	2020	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Elaborar e manter atualizado um calendário anual de capacitação	25%	2021	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Controlar - licenças capacitação	Desenvolver uma metodologia para controle das licenças	30%	2020													
	Monitorar o limite máximo de servidores autorizados por período, visando otimizar a distribuição de vagas durante o ano, para que maior número de servidores possam se capacitar	30%	2021													
Divulgar aos técnicos administrativos, por meio de e-mail e do site institucional, as políticas de incentivo à capacitação e qualificação do IFSULDEMINAS e orientar as chefias acerca da importância de um corpo técnico bem capacitado e qualificado.	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados.	30%	2020													
	Enviar periodicamente o informativo PROGEP Informa com temas relacionados	30%	2021													
Estimular a participação dos técnicos administrativos em políticas que permitam sua capacitação e qualificação e ao mesmo tempo assegurem o perfeito funcionamento da Instituição, conciliando os direitos do servidor com o interesse institucional.	Estimular os servidores, através de e-mails e/ou mídias impressas ou eletrônicas, apontando os benefícios advindos dessas capacitações/ qualificações	20%	2020	X												
	Estimular os servidores, através de e-mails e/ou mídias impressas ou eletrônicas, apontando os benefícios advindos dessas capacitações/ qualificações	20%	2021	X												

Fonte: IFSULDEMINAS. Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (2019).

Conforme revelado nos quadros apresentados, fica evidenciado que há uma nova política de administração de pessoas nesse contexto de expansão e reestruturação do IFSULDEMINAS. Tais alterações, tanto estrutural quanto regimental, trouxeram profundas mudanças nos processos de trabalho, especialmente para servidores técnicos-administrativos em educação.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (IFSULDEMINAS) é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação, criado em 29 de dezembro de 2008, pela Lei nº 11.892, que delimitou seus serviços educacionais dentre aqueles pertencentes à educação profissional, técnica de nível médio e superior, e estabeleceu sua finalidade de fortalecer o arranjo produtivo, social e cultural regional (PDI).

A instituição se organiza como autarquia educacional multicampus, com proposta orçamentária anual para cada campus e para a Reitoria, exceto, no que diz respeito a pessoal, encargos sociais e benefícios ao servidor, os quais têm proposta unificada. Possui autonomia administrativa e pedagógica.

No Sul de Minas, com a publicação da Lei nº 11.982 de 2008, que instituiu oficialmente o IFSULDEMINAS - Rede Federal de Educação Profissional Científica e Tecnológica e criou os Institutos Federais, a educação pública no nível profissionalizante e superior passa a ser uma realidade na região do Sul de Minas, que é uma das mais importantes regiões do Estado de Minas Gerais. Com a presença dessa Rede Federal, vislumbra-se também um amplo espaço para a formação de professores na região e democratização de conhecimento, além do desenvolvimento de pesquisas e transferência de tecnologias sociais como mostrado ao longo deste trabalho.

As escolas agrotécnicas federais de Inconfidentes, Machado e Muzambinho foram unificadas, dando origem ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais, que se ampliou desde sua criação (2008) e atualmente as suas unidades físicas se distribuem no Sul de Minas Gerais da seguinte forma: *Campus* Inconfidentes; *Campus* Machado, *Campus* Muzambinho, *Campus* Passos, *Campus* Poços de Caldas, *Campus* Pouso Alegre, *Campus* Avançado Carmo de Minas, *Campus* Avançado Três Corações e Reitoria em Pouso Alegre.

De escola profissionalizante com mais de cem anos, atualmente, o IFSULDEMINAS conta com diversos projetos de pesquisa, desenvolvimento de tecnologias, uma equipe de profissionais qualificados atuando em seus *campi* e uma reitoria com toda a estrutura de apoio ao trabalho educativo desenvolvido pela rede federal. Com nove cursos Técnicos Integrados ao Ensino Médio, 16 cursos Técnicos Subsequentes, cinco cursos do PROEJA, 13 cursos superiores bacharelados, sete cursos superiores de Licenciaturas e seis Tecnólogos em diversas áreas do

conhecimento, o IFSULDEMINAS tem hoje forte atuação na região sul-mineira, tendo como principal finalidade a oferta de ensino gratuito e de qualidade nos segmentos técnico, profissional e superior. Na modalidade ensino médio Integrado, o estudante fica em tempo integral (de manhã e à tarde) no Instituto e garante, após três anos de estudos, duas formações: a do curso profissionalizante que escolheu realizar e a do Ensino Médio.

Com a preocupação de evidenciar, neste trabalho de pesquisa, a importância e as contribuições do trabalho dos técnico-administrativos para a qualidade dos resultados do trabalho educativo oferecido por esta instituição de ensino profissionalizante, demonstrou-se o desenvolvimento histórico do ensino profissional no Brasil e no contexto do Instituto Federal do Sul de Minas (IFSULDEMINAS), em que foi delineada a trajetória dos Institutos Federais até se transformarem em IFSULDEMINAS, agregando oito instituições de ensino. Foram, portanto, abordadas as constantes transformações do Ensino Profissional, desde sua instituição oficial em 1909, até a grande expansão da Rede Federal de Educação Profissional, o que ocorreu a partir de 2008.

O IFSULDEMINAS vem trabalhando sempre em prol de um novo marco de desenvolvimento planejado, calcado em princípios e técnicas modernas de sua Administração, contemplando um planejamento estratégico mais robusto e alinhado com as necessidades e anseios da instituição e da sociedade. Observamos durante a trajetória do estudo que os técnico-administrativos em educação do IFSULDEMINAS contribuem para o planejamento estratégico da instituição uma vez que atuam na área de gestão, bem como no planejamento tático e operacional.

A Lei nº 12.014/2009, que discrimina as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação (incisos II e III), empregou-se o termo “trabalhadores em educação”, o que evidencia a responsabilidade e o compromisso que devem fazer parte da atividade de todos os servidores, incluindo os técnico-administrativos, dada sua evidente contribuição no desenvolvimento institucional, em igual patamar, às demais carreiras. No âmbito do IFSULDEMINAS, verificamos que os técnico-administrativos em educação também exercem atividades educativas, além dos docentes, uma vez que a educação está para além das salas de aulas. Eles atuam diretamente com o processo educativo como os Pedagogos, Técnicos em Assuntos educacionais, Assistentes de alunos, bibliotecários, Técnicos de laboratórios, Psicólogos, etc.

Ao analisarmos as atribuições dos cargos do Técnico-administrativo em Educação, observamos que em praticamente todos os cargos as atividades estão ligadas com ensino, pesquisa e extensão. É no conjunto dos esforços de todos que compõem esse amplo universo, com seriedade e competência, que os resultados se materializam de diversas formas, tais como no atendimento, na comunicação eficaz, no relacionamento, na avaliação, no apoio aos docentes e à gestão, dentre outros. Como teorizado por Chiavenato (2015), em qualquer organização, o serviço de qualidade não pode excluir ninguém, independentemente da função que ocupa.

Observamos durante a trajetória do estudo que os técnico-administrativos em educação do IFSULDEMINAS contribuem para o planejamento estratégico da instituição uma vez que atuam na área de gestão, além da área pedagógica. Bem como no planejamento tático e operacional. Os servidores em cargos Técnico-Administrativos em Educação possuem peculiaridades no âmbito do Serviço Público Federal. São atribuições diretamente relacionadas ao ensino, de acordo com suas especificidades profissionais e de função. Para que os técnico-administrativos possam contribuir com competência diretamente com na educação dos discentes, entretanto, é necessário que eles sejam capacitados e qualificados. Desta forma, o IFSULDEMINAS oferta diversos programas de capacitação e qualificação para os servidores, além de haver plano de carreira que garante progressão àqueles que se preocupam com a sua qualificação.

A contribuição dos servidores de cargos técnico-administrativos em educação para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de ações de ensino, pesquisa e extensão no IFSULDEMINAS é uma realidade que vem fortalecendo cada vez mais a Instituição em sua missão social, pois a educação escolar acontece em sua totalidade. Todos os servidores escolares devem ser educadores, com funções distintas. Qualquer pessoa que trabalha em escola tem em comum a responsabilidades de garantir o aprendizado dos discentes, como defendido por Monlevade (2008).

Esperamos ter demonstrado que os servidores dos cargos Técnico-Administrativos em Educação, bem como, todos os atores envolvidos no funcionamento do IFSULDEMINAS são fundamentais para a garantia e manutenção da educação pública, gratuita, laica e de qualidade. Cada um com suas atribuições diretamente relacionadas ao ensino, de acordo com suas especificidades profissionais e de função, são responsáveis pelos resultados educativos da instituição bem como

pelo ambiente acadêmico de qualidade em que as atividades de ensino-aprendizagem se concretizam.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, Mônica Maria Teixeira. **A organização dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia no conjunto da educação profissional brasileira.** Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, 2013.

BAPTISTA, André de Lima Xandó. **Avaliação de desempenho de técnico-administrativos em Educação no âmbito de uma Instituição de Ensino Superior.** 2012. 158f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação, Juiz de Fora, 2012. Disponível em: <http://www.mestrado.caedufjf.net/avaliacao-de-desempenho-de-tecnicos-dministrativos-em-educacao-no-ambito-de-uma-instituicao-federal-de-ensino-superior/>. Acesso em: 16 nov. 2019.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas.** 2. ed. Caxias do Sul: Educus, 2007.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm). Acesso em: 15 ago. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 12 fev. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 47.038, de 16 de outubro de 1959.** Aprova o Regulamento do Ensino Industrial. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D47038.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D47038.htm). Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.** Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos de Técnico-administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5825.htm). Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 6.095, de 24 de abril de 2007.** Estabelece diretrizes para o processo de integração de instituições federais de educação tecnológica, para fins de constituição dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia - IFET, no âmbito da Rede Federal de Educação Tecnológica. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6095.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6095.htm). Acesso em: 20 out. 2019.

**BRASIL. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.** Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm). Acesso em: 16 out. 2019.

**BRASIL. Decreto-Lei nº 4.127, de 25 de fevereiro de 1942.** Estabelece as bases de organização da rede federal de estabelecimentos de ensino industrial. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4127-25-fevereiro-1942-414123-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 20 out. 2019.

**BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Técnico-administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso em: 10 out. 2019.

**BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.** Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm). Acesso em: 5 set. 2018.

**BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico civis da união, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm). Acesso em: 5 set. 2018.

**BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 10 out. 2019.

**BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis n.º 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm). Acesso em: 19 out. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **Educação Profissional e Tecnológica**. 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/209-564834057/9721-sp-302660725>. Acesso em: 10 fev. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **Instituições da Rede Federal**. 2019. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=67971:instituicoes-da-rede-federal>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia: um novo modelo em Educação Profissional e Tecnológica: concepções e diretrizes**. 2010. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=6691-if-concepcaoediretrizes&category\\_slug=setembro-2010-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=6691-if-concepcaoediretrizes&category_slug=setembro-2010-pdf&Itemid=30192). Acesso em: 5 set. 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC). **Chamada Pública de Proposta para Constituição dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFET**. 2007. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/chamada\\_publica\\_ifet.pdf](http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/chamada_publica_ifet.pdf). Acesso em: 5 nov. 2019.

BRASIL. Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. **Expansão da Rede Federal**. 2018. Disponível em: <<http://redefederal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal>>. Acesso em: 5 set. 2018.

BREGALDA, Andressa; TOSTA, Humberto Tonani; DALMAU, Marcos Baptista Lopez. A política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas e sua implantação em duas Instituições de Federais de Ensino Brasileiras. In: **XIV Colóquio Internacional de gestão universitária: a gestão conhecimento e os novos modelos de Universidade**, 2014, Florianópolis, **Anais...** Florianópolis, 2014. p. 1-17. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/131672>. Acesso em: 8 nov. 2019.

CANALI, Heloisa Helena Barbosa. **A trajetória da educação profissional no Brasil e os desafios da construção de um ensino médio integrado à educação profissional**. Disponível em: [www.uepg.br/formped/disciplinas/PoliticaEducativa/canali.pdf](http://www.uepg.br/formped/disciplinas/PoliticaEducativa/canali.pdf). Acesso em: 5 set. 2018.

CECCON, Paulo Roberto. **IFSULDEMINAS- da criação aos impactos da expansão**. 2017. 140f. Dissertação (Mestrado em educação) - Universidade do Vale do Sapucaí, Univás, Pouso Alegre, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos Humanos nas organizações**. 4.ed. reimp. Barueri (SP): Manole, 2015.

CONSELHO SUPERIOR. **Resolução nº 073, de 15 de dezembro de 2016**. Dispõe sobre a aprovação da alteração da Resolução 005/2012 que trata do Programa Institucional de Qualificação-PIQ. Disponível em: [https://portal.ifsuldeminas.edu.br/resolucao.073 2016dispoesobrepic.pdf](https://portal.ifsuldeminas.edu.br/resolucao.073%2016dispoesobrepic.pdf). Acesso em: 15 jul. 2019.

CONSELHO SUPERIOR. **Resolução nº 56, de 22 de agosto de 2018.** 2018a. Dispõe sobre a aprova da Normativa de Concessão de Carga Horária Semanal de Trabalho e Afastamentos de Servidores Técnico-administrativos em Educação para participação em Programas de Qualificação Profissional. Disponível em: [https://portal.ifsuldeminas.edu.br/images/PDFs/Conselho\\_Superior\\_/resolucoes/2018/Resolucao\\_.056.2018\\_.pdf](https://portal.ifsuldeminas.edu.br/images/PDFs/Conselho_Superior_/resolucoes/2018/Resolucao_.056.2018_.pdf). Acesso em: 10 nov. 2019.

CONSELHO SUPERIOR. **Resolução nº 57, de 22 de agosto de 2018.** 2018b. Dispõe sobre a aprovação da revisão da Normativa do Programa Institucional de Qualificação. Disponível em [https://portal.ifsuldeminas.edu.br/images/PDFs/Conselho\\_Superior\\_/resolucoes/2018/Resolucao\\_.057.2018\\_.pdf](https://portal.ifsuldeminas.edu.br/images/PDFs/Conselho_Superior_/resolucoes/2018/Resolucao_.057.2018_.pdf). Acesso em: 12 nov. 2019.

CORREIA, Marcelo Souza; ARNAUD, Lilian Correa; ESTUMANO, Manoel; SILVA, Nádia Cristina Cunha da. A percepção dos servidores técnico-administrativos da UFPA sobre a capacitação: um caso de caso nas unidades acadêmicas e administrativas. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 2015, Belém. **Anais...** Belém: UFPA, 2015. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/41422550.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2019.

FLEURY, M. T; FISCHER, R. M. Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história das questões atuais. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 37, n. 4, p. 5-15. 1992.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2007.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FLUMINENSE. **Escola de aprendizes e artífices.** 2016. Disponível em: <http://portal1.iff.edu.br/conheca-o-iff/fluminense/galeria-de-fotos-do-historico/escola-de-aprendizes-e-artifices.jpg/view>. Acesso em: 17 nov. 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE. **Histórico:** de Escola de Aprendizes Artífices a Instituto Federal. 2010. Disponível em: <https://portal.ifrn.edu.br/institucional/historico>. Acesso em: 19 nov. 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS. **O Instituto.** 2018. Disponível em: <https://portal.ifsuldeminas.edu.br/index.php/o-instituto>. Acesso em: 03 fev. 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS. Campus Avançado Carmo de Minas. **Sobre o Campus.** 2018. Disponível em: <https://portal.cdm.ifsuldeminas.edu.br/sobre-o-campus>. Acesso em: 17 nov. 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS. Campus Inconfidentes. **Sobre o campus: histórico**. 2019. Disponível em: <https://portal.ifs.ifsuldeminas.edu.br/index.php/sobre-o-campus>. Acesso em: 14 nov. 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS. Campus Machado. **Sobre o campus: história**. 2019. Disponível em: <https://portal.mch.ifsuldeminas.edu.br/sobre-o-campus>. Acesso em: 15 nov. 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS. Campus Muzambinho. **História do Campus Muzambinho**. 2017. Disponível em: <https://www.muz.ifsuldeminas.edu.br/sobre-o-campus>. Acesso em: 16 nov. 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS. Campus Passos. **O campus-história**. 2018. Disponível em: <https://portal.pas.ifsuldeminas.edu.br/sobre-o-campus>. Acesso em: 16 nov. 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS. Campus Poços de Caldas. **O campus- história e estrutura administrativa**. 2018. Disponível em: <https://portal.pcs.ifsuldeminas.edu.br/sobre-o-campus>. Acesso em: 16 nov. 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS. Campus Pouso Alegre. **O campus**. 2019. Disponível em: <https://portal.poa.ifsuldeminas.edu.br/sobre-o-campus>. Acesso em: 16 nov. 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS. Campus Avançado Três Corações. **O campus**. 2018. Disponível em: <https://portal.tco.ifsuldeminas.edu.br/sobre-o-campus>. Acesso em: 16 nov. 2019.

KUENZER, Acácia. **Ensino médio e profissional: as políticas do Estado neoliberal**. São Paulo, Cortez, 2007.

LACOMBE, Francisco José. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo, Saraiva, 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502135154/cfi/4!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 13 set. 2019.

LUCENA, Felipe. **História do Liceu de Artes e ofícios**. Diário do Rio. 2016. Disponível em: <https://diariodorio.com/historia-do-liceu-de-artes-e-oficios/>. Acesso em: 17 nov. 2019.

LÜCK, H. **Dimensões de gestão escolar e suas competências**. Curitiba: Editora Positivo, 2009.

MAGALHÃES, Caroline Stéphanie Campos Arimateia. **Trabalho educativo do técnico-administrativo do IFRN/CNAT: consensos e dissensos**. 2016. 174f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Funcionários de escolas: cidadãos, educadores, profissionais e gestores**. Brasília: UnB, 2008. (Curso técnico de formação para os funcionários da educação. Profuncionário, 1).

OLIVEIRA, Sílvio L. **Metodologia científica aplicada ao direito**. São Paulo: Thomson Learning, 2002.

OSBORNE, D.; GAEBLER, T. **Reinventando o governo: como o espírito empreendedor está transformando o setor público**. Anais do Encontro Nacional de Administração Pública. Comunicação, 1994.

TARDIF, Maurice; LEVASSEUR, Louis. **A divisão do trabalho educativo**. Petrópolis: Vozes, 2011

PÁDUA, Elisabete M. M. de. **Metodologia da pesquisa: abordagem teórico prática**. Campinas: Papirus, 2004.

PIRES, Alexandre Kalil et al. **Gestão por competências em organizações de governo**. Brasília: ENAP, 2005.

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL. **Plano de Desenvolvimento Institucional- IFSULDEMINAS 2014-2018**. Disponível em: [https://portal.ifsuldeminas.edu.br/images/PDFs/acoes\\_e\\_programas\\_/PDI2014-2018Ifsuldeminas.pdf](https://portal.ifsuldeminas.edu.br/images/PDFs/acoes_e_programas_/PDI2014-2018Ifsuldeminas.pdf). Acesso em: 22 out. 2019.

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL. **Plano de Desenvolvimento Institucional- IFSULDEMINAS 2019-2023**. Disponível em: <https://portal.ifsuldeminas.edu.br/index.php/pdi>. Acesso em: 22 out. 2019.

RELATÓRIO DE GESTÃO. **Relatório de Gestão do IFSULDEMINAS 2018**. Disponível em: <https://portal.ifsuldeminas.edu.br/index.php/relatorios-de-gestao>. Acesso em: 21 out. 2019.

SANTOS, Maria Aparecida Brito. **Regulamentação e concepção das bibliotecas dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: em busca de sua historicidade e identidade**. 2017. 147 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de São Carlos, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/8919>. Acesso em: 5 set. 2018.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 3. ed. rev. atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Suzan Evelin. **Qualidade de vida no trabalho: com a palavra os trabalhadores técnico-administrativos em Educação (TAEs) de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia.** 2018. 313f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Itajubá, 2018. Disponível em: <https://admin-pergamum.ifsuldeminas.edu.br/pergamumweb/vinculos/000041/000041fb.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019.

SOUZA, Maria Aparecida. **Políticas educacionais e o técnico-administrativo em educação: contradições e desafios.** 2018. 12f. Disponível em: <http://sites.pucgoias.edu.br/pos-graduacao/mestrado-doutorado-educacao/wp-content/uploads/sites/61/2018/05/Maria-Aparecida-Rodrigues-de-Souza.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2020.

SOUZA, Sidney Leandro. **As ações de capacitação profissional desenvolvidas na Universidade Federal de Juiz de Fora na concepção dos Técnico-administrativos e dos gestores de unidade acadêmicas.** 2016. 107f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação, Juiz de Fora, 2016. Disponível em: [http://www.mestrado.caedufjf.net/wp-content/uploads/2017/05/SIDNEY-LEANDRO-DE-SOUZA\\_REVISADO.pdf](http://www.mestrado.caedufjf.net/wp-content/uploads/2017/05/SIDNEY-LEANDRO-DE-SOUZA_REVISADO.pdf). Acesso em: 14 nov. 2019.

VALLE, A. S. **Trabalhadores técnicos-administrativos em educação da UFMG: inserção institucional e superação da subalternidade.** 2014. 182f. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação, Belo Horizonte, 2014.

VIGOTSKY, Lev Semenovich. **Psicologia pedagógica.** L.S. Vigotski; tradução do russo e introdução de Paulo Bezerra. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010. (Coleção de textos de psicologia).

VILAS BOAS, A. A.; ANDRADE, R. O. B. de. **Gestão Estratégica de Pessoas.** Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2009.

XERIQUE, Maria Rosangela Xavier. **A capacitação dos servidores Técnico-administrativos: desenvolvendo na UFPA competências por meio do conhecimento.** 2011. 137f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Pará, 2011. Disponível em: <http://repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/2943>. Acesso em: 14 nov. 2019.