

UNIVERSIDADE DO VALE DO SAPUCAÍ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO, CONHECIMENTO E
SOCIEDADE

CARLA COSTA BAUER

SERVIDORES DO QUADRO ADMINISTRATIVO NAS ESCOLAS DA REDE
ESTADUAL DE ENSINO DE MINAS GERAIS: PANORAMA, DESAFIOS E
POSSIBILIDADES

Pouso Alegre - MG

2024

CARLA COSTA BAUER

**SERVIDORES DO QUADRO ADMINISTRATIVO NAS ESCOLAS DA REDE
ESTADUAL DE ENSINO DE MINAS GERAIS: PANORAMA, DESAFIOS E
POSSIBILIDADES**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação Educação, Conhecimento e Sociedade da Universidade do Vale do Sapucaí, como parte das exigências para o título de Mestre em Educação, Conhecimento e Sociedade.

Área de concentração: Educação, Conhecimento e Sociedade

Linha de Pesquisa: Políticas Públicas e Gestão

Orientador: Prof. Dr. Cássio José de Oliveira Silva

Pouso Alegre - MG

2024

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca

Bauer, Carla Costa.

Servidores do quadro administrativo nas escolas da rede estadual de ensino de Minas Gerais: panorama, desafios e possibilidades/Carla Costa Bauer - Pouso Alegre: Univás, 2024.

129f.:tab.:graf.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Conhecimento e Sociedade – Universidade do Vale do Sapucaí, 2024.

Orientador: Dr. Cássio José de Oliveira Silva.

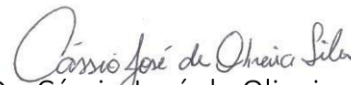
1. Qualidade na Educação. 2. Assistentes Técnicos – Educação Básica. 3. Política Educacional Mineira. I. Título.

CDD – 370.1

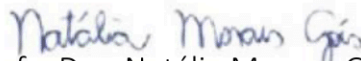
Bibliotecária responsável: Michelle Ferreira Corrêa
CRB 6-3538

CERTIFICADO DE APROVAÇÃO


Certificamos que a dissertação intitulada "SERVIDORES DO QUADRO ADMINISTRATIVO NAS ESCOLAS DA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE MINAS GERAIS: PANORAMA, DESAFIOS E POSSIBILIDADES" foi defendida, em 12 de julho de 2024, por CARLA COSTA BAUER, aluna regularmente matriculada no Programa de Pós-graduação em Educação, Conhecimento e Sociedade, nível Mestrado, sob o Registro Acadêmico nº 98024179, e aprovada pela Banca Examinadora composta por:



Prof. Dr. Cassio José de Oliveira Silva
Universidade do Vale do Sapucaí - UNIVÁS
Orientador



Profa. Dra. Natália Moraes Góes
Universidade Estadual do Paraná - (UNESPAR)
Examinador



Profa. Dra. Rodrigo Rios Faria de Oliveira
Universidade do Vale do Sapucaí - UNIVÁS
Examinadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por tudo!

Agradeço imensamente:

Aos meus amados filhos, Igor, Mariela e Giovanna e aos filhos do coração, nora Mariana e genros Marco Túlio e Danilo pela companhia e estímulo!

Aos meus pais, Ruy e Marilene, por serem porto seguro e exemplo!

Ao Flávio, por seu amor, sua calma, atenção e presença constantes!

Aos meus queridos irmãos Douglas, Flávia e Fernanda. Aos sobrinhos Felipe, Marcela e Guilherme. À afilhada e sobrinha Lorena. Sei que vocês torcem por mim!

Ao meu orientador, Professor Dr. Cássio José de Oliveira Silva, pelos conhecimentos, informações e direcionamentos compartilhados!

Ao Professor Dr. Atilio Catosso Salles por sua gentileza e acolhimento!

Às amigas do grupo “Miglesss” por me recordarem que há de se ter leveza para viver!

Aos amigos e colegas de trabalho - os Assistentes Técnicos de Educação Básica - Micheline, Cinara, Gutenberg, Tida, Leila, Zélia, Anastasia, Izabely. À especialista Geralda e Irene (ASB).

Ao diretor Orlando André e aos vices Walter e Ana Cristina, da E.E. Afonso Pena – BH.

Aos colegas do mestrado pela oportunidade de interação e cooperação, destaco Áurea, Luciely, Marcelo, Simone e Elenara.

Ao Diretor de Pessoal Kelson Amaral e à Analista Educacional, Geralda Schyra, ambos da SRE. Met. A. Ao colega Paulo Henrique Rodrigues, pela prontidão nas dicas e esclarecimento de dúvidas.

À todos os Assistentes Técnicos de Educação Básica de Minas Gerais, principalmente, aos que se prontificaram a participar desta pesquisa.

À UNIVÁS, através do seu corpo docente e administrativo, por demonstrarem comprometimento com a qualidade e a excelência da educação!

Agradeço à mentora Luana Caiafa e à psicóloga Shirley Castro!

Ao Governo do Estado de Minas Gerais, que através do Projeto Trilhas de Futuro – Educadores, me possibilitou a realização deste sonho de ser mestre!

Não vês que somos viajantes?
E tu me perguntas:
Que é viajar?
Eu respondo com uma palavra: é avançar!
Experimentais isto em ti
Que nunca te satisfaças com aquilo que és
Para que sejas um dia aquilo que ainda não és.
Avança sempre! Não fiques parado no caminho.

Santo Agostinho

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo refletir sobre a identidade profissional do Assistente Técnico da Educação Básica, servidor do quadro administrativo das escolas da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais, e analisar como esta categoria assegura sua profissionalização e a qualidade da educação no Estado. Os procedimentos metodológicos apoiaram-se num estudo de caso, com abordagens qualitativas e quantitativas, recorrendo à pesquisa bibliográfica, com o aporte de autores como Luiz Fernandes Dourado, José Carlos Libâneo, Luiz Carlos de Freitas, Vitor Henrique Paro, dentre outros, a fim de desvelar um panorama sobre os profissionais da educação que não pertencem ao quadro do magistério. Abordou-se literatura que versa sobre a profissionalização, qualificação, competência e a influência da Nova Gestão Pública na Educação Básica de Minas Gerais. Quanto à análise documental, destacam-se normativas sobre a perspectiva histórica da carreira do Assistente Técnico de Educação Básica, estrutura e evolução do cargo. Foi utilizado também, um questionário estruturado, aplicado aos Assistentes Técnicos de Educação Básica, ligados à Superintendência Regional de Ensino (SRE) – Metropolitana A. Houve a participação de 176 profissionais e os resultados apontam que eles se consideram proativos e comprometidos, prezam por se manterem informados sobre as orientações e normativas vigentes e que seu trabalho é essencial para a consolidação da função social da escola. Todavia, evidencia-se a necessidade de um maior reconhecimento das atribuições legalmente instituídas para o cargo, bem como a implementação de políticas de desenvolvimento profissional, abrangendo a vida funcional dos servidores, o setor financeiro da escola, e a implantação e/ou atualização de sistemas e ferramentas digitais nas secretarias escolares, entre outros aspectos. Os resultados deste trabalho indicam a urgência na elaboração de políticas públicas voltadas à profissionalização, valorização e, conseqüentemente, à maior visibilidade dos Assistentes Técnicos de Educação Básica em Minas Gerais.

Palavras-chave: Qualidade na Educação; Assistentes Técnicos de Educação Básica; Política Educacional Mineira.

ABSTRACT

The present study aims to reflect on the professional identity of the Basic Education Technical Assistant, an administrative staff member in the schools of the State Education Network of Minas Gerais, and to analyze how this category ensures its professionalization and the quality of education in the state. The methodological procedures were based on a case study with both qualitative and quantitative approaches, drawing on bibliographic research supported by authors such as Luiz Fernandes Dourado, José Carlos Libâneo, Luiz Carlos de Freitas, and Vitor Henrique Paro, among others, to provide an overview of education professionals who are not part of the teaching staff. The study addressed literature on professionalization, qualification, competence, and the influence of New Public Management on Basic Education in Minas Gerais. In terms of document analysis, regulations regarding the historical perspective of the Basic Education Technical Assistant's career, structure, and evolution of the role were highlighted. A structured questionnaire was also used, applied to Basic Education Technical Assistants linked to the Metropolitan A Regional Education Superintendency (SRE). A total of 176 professionals participated, and the results indicate that they consider themselves proactive and committed, value staying informed about current guidelines and regulations, and see their work as essential for consolidating the school's social function. However, the need for greater recognition of the legally established duties of the role is evident, as well as the implementation of professional development policies covering the functional life of the staff, the school's financial sector, and the implementation and/or updating of digital systems and tools in school offices, among other aspects. The results of this study indicate the urgency of developing public policies aimed at the professionalization, appreciation, and consequently greater visibility of Basic Education Technical Assistants in Minas Gerais.

Keywords: Quality in Education; Technical Assistants for Basic Education; Educational Policy in Minas Gerais.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI - Avaliação de Desempenho Individual.

AED - Avaliação Especial de Desempenho.

ASB - Auxiliar de Serviços de Educação Básica.

ATB - Assistente Técnico de Educação Básica.

CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação .

DED - Diário Eletrônico Digital.

DIPE - Diretoria de Pessoal.

EC - Emenda à Constituição.

EEB - Especialista de Educação Básica.

FNDE - Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação.

FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e dos Profissionais da Educação.

LC - Lei Complementar.

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

MEC - Ministério de Educação

PDDE - Programa Dinheiro Direto na Escola.

PEB - Professor de Educação Básica.

PEE - Plano Estadual de Educação.

PGDI - Plano de Gestão do Desenvolvimento Individual

PNE - Plano Nacional de Educação.

QI - Quadro de Identificação.

REE - Rede Estadual de Ensino.

SEE - Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais.

SEI - Sistema Eletrônico de Informações.

SEPLAG - Secretaria de Planejamento e Gestão.

SIAGEPE - Sistema de Administração e Gestão de Pessoal temporário.

SIMADE - Sistema Mineiro de Administração Escolar.

SISAD - Sistema de Avaliação de Desempenho.

SRE - Superintendência Regional de Ensino.

SUCEM - Sistema Único de Cadastro e Encaminhamento para Matrícula.

SYSADP - Sistema de Designação de Pessoal.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 METODOLOGIA	18
3 A PROFISSIONALIZAÇÃO NA EDUCAÇÃO BÁSICA: perspectivas teóricas a partir do caso dos Assistentes Técnicos da Educação Básica - ATBs	23
3.1 Estrutura das carreiras da Educação Básica de Minas Gerais	23
3.2 Estrutura e evolução na carreira do ATB	28
3.3 Os profissionais da Educação Básica: a profissionalização do servidor do quadro administrativo e a identidade profissional	36
3.4 Conceitos sobre a qualidade da Educação Básica	47
3.5 Perspectiva histórica sobre a criação do cargo profissional da educação e do ATB	53
4 EFEITOS DA NOVA GESTÃO PÚBLICA NA PROFISSIONALIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO BÁSICA	62
4.1 A Administração Pública e a Nova Gestão Pública	62
4.2 A Nova Gestão Pública em Minas Gerais e a Gestão de Pessoas	66
4.3 Plano Estadual de Educação – PEE/MG	71
4.4 Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG)	77
4.5 Superintendência Regional de Ensino – SRE. Metropolitana A	80
4.6 A escola como organização educacional	83
4.7 A Carreira de Auxiliar de Serviços de Educação Básica (ASB)	86
4.8 As contratações e convocações	88
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	91
5.1 Características da população pesquisada	93
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	110
REFERÊNCIAS	114
APÊNDICE	125

1 INTRODUÇÃO

A Rede Pública Estadual de Ensino de Minas Gerais (REE/MG) é considerada uma das maiores do país e oferece a Educação Básica a cerca de 1,6 milhão de estudantes, matriculados em 3.472 unidades de ensino (SEE - MG, 2024), localizadas em 852 municípios mineiros e subdivididas em 47 Superintendências Regionais de Ensino (SREs). Para atender a toda essa demanda, vários profissionais são requeridos e estabelecidos, em seus postos de trabalho, em uma estrutura organizacional hierárquica, a qual lhes confere padrões de conduta e atribuições.

Conforme a Lei Ordinária nº 15.293, de 05/08/2004, que instituiu as carreiras dos profissionais do Poder Executivo de Minas Gerais, a Educação Básica “abrange as atividades de docência, apoio pedagógico, assistência ao educando, apoio administrativo, apoio técnico-pedagógico, apoio técnico-administrativo, direção, assessoramento, acompanhamento e normatização do sistema educacional” (Minas Gerais, 2004). Segundo a referida lei, integram as carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica, em exercício nas unidades de ensino da REE/MG, os profissionais vinculados ao Quadro do Magistério, composto pelo Professor de Educação Básica (PEB) e pelo Especialista de Educação Básica (EEB), e também os profissionais do Quadro Administrativo, composto pelo Assistente Técnico de Educação Básica (ATB) e pelo Auxiliar de Serviços de Educação Básica (ASB). Os quadros dessas carreiras são distintos e as atividades específicas.

Os profissionais do Quadro Administrativo, em particular, o Assistente Técnico de Educação Básica, nem sempre percebido ou mencionado, desenvolve tarefas fundamentais para o processo educacional, sendo relevante conhecê-lo e reconhecê-lo, de forma a ressignificar e incrementar a “qualidade do ensino, tornando-o mais identificado e comprometido com sua atividade profissional” (Angst, 2017, p. 2).

Conforme os dados do Portal da Transparência de Minas Gerais, extraídos em agosto de 2023, o número de servidores efetivos e ativos da carreira de Assistente Técnico de Educação Básica é de aproximadamente 19.800 profissionais. E nas unidades de ensino da Superintendência Regional de Ensino (SRE) - Metropolitana A, é de aproximadamente 817 servidores, entre efetivos e contratados temporariamente, de acordo com dados do Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão – e-SIC (2023). A formação mínima exigida para o cargo é o Curso Técnico de Nível Médio ou Curso de Formação em Nível Médio na modalidade normal (Magistério). O ingresso

ocorre no nível I – ATBIA (Inciso com redação dada pelo art. 5º da Lei nº 18.802, de 31/3/2010). A carga horária semanal de trabalho é de 30 horas, realizadas no setor da secretaria escolar, cujas atribuições vão desde os atendimentos ao público (alunos, pais, ex-alunos) até às demandas decorrentes dos alunos e seus responsáveis, dos professores, do diretor, dos vice-diretores, do inspetor e da SRE/MG.

Compuseram o referencial teórico desta pesquisa os estudos de Dourado (2007; 2009a; 2019b; 2016), Libâneo (2008; 2010), Freitas (2005; 2014; 2016), Monlevade (2007; 2009; 2012), Oliveira e Araújo (2005) e Paro (2007; 2010; 2016), dentre outros, que abordam conceitos e reflexões sobre os profissionais e a qualidade da educação, a profissionalização e qualificação dos profissionais da educação básica, a Nova Gestão Pública e sua influência na Educação Básica de Minas Gerais.

Com formação em Administração, especialização em Gestão Pública (UFSJ/2016) e licenciatura em Matemática (PEFD - Programa Especial de Formação Docente - CEFET-MG/2021), sou concursada e efetiva da SEE/MG, desde 2002, no cargo de Assistente Técnico de Educação Básica, na circunscrição da Metropolitana A, em Belo Horizonte, e exerço a função de secretária escolar há 12 anos. Função que exige responder pela secretaria e equipe de colegas Assistentes Técnicos de Educação Básica, vida funcional dos servidores da escola, toda a documentação de alunos, convocações/contratações de novos profissionais, arquivos, dentre outros. Este trabalho é realizado integrado à gestão da escola, comunidade escolar e demandas advindas do inspetor e da SRE/MG.

Esta pesquisa surgiu do incômodo com a falta de visibilidade do Assistente Técnico da Educação Básica no contexto escolar, além da percepção de fragilidades que podem interferir no desempenho de suas atividades profissionais. Essas fragilidades estão associadas, por exemplo, à infraestrutura inadequada do local da secretaria escolar; ao desconhecimento por parte da gestão, dos professores e até mesmo do próprio servidor, sobre as atribuições legais pertinentes ao seu cargo; à ineficácia na gestão dos recursos financeiros, o que resulta na falta de insumos ou no sucateamento destes, demandando mais tempo ou até adiando a execução de tarefas; à rotatividade de pessoal, decorrentes das contratações por tempo determinado; e à lentidão na publicação de promoções e no acréscimo financeiro correspondente carreira do servidor efetivo. É perceptível, também, a dualidade entre as dimensões de suas atribuições e comportamentos. De um lado, está o servidor que preza por eficiência, qualificação e a superação de desafios; de outro, está o servidor fiel à legislação, seguidor de regras e, de

certa forma, limitado pelo engessamento e pela falta de autonomia, características da estrutura burocrática.

Diante desse prisma, a presente pesquisa pretende responder ao seguinte questionamento: Como a identidade profissional do Assistente Técnico de Educação Básica se configura, e de que forma ela pode contribuir para a efetivação da qualidade da educação?

Nesse contexto, o objetivo geral da pesquisa é refletir sobre a identidade profissional dos servidores públicos do quadro administrativo das unidades de ensino da SEE/MG e analisar, junto a isto, como esta categoria contribui para uma maior profissionalização dos trabalhadores em educação e para a qualidade da educação pública em MG.

Como objetivos específicos, propõem-se:

- Compilar a legislação relativa à normatização dos servidores do quadro administrativo da SEE/MG, buscando relacioná-las com a qualidade da educação;
- Identificar, através da aplicação de um modelo de questionário, como os servidores do quadro administrativo se percebem diante das demandas da SEE/MG, comunidade escolar e do trabalho educativo nas escolas;
- Descrever como a identidade profissional do Assistente Técnico de Educação Básica pode influenciar o contexto escolar e a qualidade da educação;
- Analisar as potencialidades e os limites das políticas públicas educacionais voltadas para a profissionalização e valorização dos ATBs nas escolas da SEE/MG.

Trabalhou-se com as seguintes hipóteses: (i) a percepção que o Assistente Técnico de Educação Básica possui acerca de sua identidade profissional está integralmente consolidada; (ii) o Assistente Técnico de Educação Básica percebe-se sujeito ativo no processo educacional; (iii) o Assistente Técnico de Educação Básica sente-se valorizado no espaço escolar e (iv) a qualidade educacional está relacionada com a formação em serviço por parte dos profissionais da educação.

A escolha pelo Assistente Técnico de Educação Básica como objeto de pesquisa justifica-se pela atuação desse profissional nas unidades de ensino mineiras, cujas práticas são exercidas de forma contínua, organizada e muitas vezes, dissociada das atividades, diretamente, pedagógicas da escola. São profissionais pouco percebidos ou

mencionados pela comunidade escolar e tampouco pela literatura acadêmica. As pesquisas aprofundam-se nos demais cargos das carreiras da Educação Básica, no entanto, quando se trata, especificamente, sobre o Assistente Técnico de Educação Básica, não foram encontrados estudos pertinentes.

Corroborando com tal perspectiva, uma pesquisa teórica aliada a revisão bibliográfica realizada utilizando a plataforma SciELO (*Scientific Electronic Library Online*) e também se baseando nos Anais dos Simpósios da Associação Nacional de Política e Administração da Educação (ANPAE), dado que Esquinsani e Sobrinho (2023) revelam a escassez de produção científica sobre funcionários/as da educação básica. Os autores observaram que estes funcionários representam, na maioria dos textos, um “caráter periférico ou alegórico”, o que lhes permite inferir “que o tema não exerce centralidade em parte da produção científica” (Esquinsani; Sobrinho, 2023, p. 559).

Nessa concepção, Monlevade (2009, p. 341) afirma que, além dos professores e alunos, “outros trabalhadores” sempre estiveram presentes nas escolas, porém, “a visão reducionista” dos estudiosos da educação escolar os tornaram “invisíveis” no cenário educacional. No processo de construção e de definição da identidade desses funcionários, foram criados símbolos, significados, códigos de linguagens, experiências, rituais, conhecimentos, fazeres e afazeres específicos para que eles se estabelecessem (Monlevade, 2007; Nascimento, 2006).

Souza (2000) destaca que a questão da identidade atinge valores, impulsiona a prática, direciona as relações na escola, e cria o sentimento de pertencimento. Ela é construída do individual para o coletivo, e o compromisso com o projeto da escola nasce desse processo, no qual cada um se enxerga como “peça fundamental para pensar, para emocionar-se, para fazer” (Souza, 2000, p. 75). Define-se a identidade profissional como um elemento de autopercepção profissional que visa capturar um senso coletivo no trabalho, cujo conceito pode ser explicado em “função das relações de uma pessoa com os outros, resultando dos processos de socialização e de retórica em um dado contexto” (Silva et al., 2020).

Assis et al. (2023), através de informações extraídas dos microdados do Censo Escolar/2022, revelaram que, nas 128,6 mil escolas do Brasil, existem 1.575.355 profissionais que atuam fora da sala de aula. Trata-se de um grupo heterogêneo, no qual foram identificadas 15 funções diferentes, organizadas em quatro grupos, a saber: funções administrativas e de gestão; funções de supervisão/apoio pedagógico; funções

de serviços gerais/manutenção; funções de saúde e assistência social. Todavia, os autores informaram que não foi possível detalhar vínculo e formação desses profissionais, “o que dificulta a luta por valorização e contra a precarização, tendo em vista que não há um diagnóstico sobre o tamanho desse desafio” (Assis et al., 2023, p. 431).

Nesse sentido, a posição do Assistente Técnico de Educação Básica tende a ser secundarizada, ou a ficar à parte nas ações pertinentes à rotina escolar e aos debates sobre a qualidade da educação. Para a direção da escola, por exemplo, os profissionais da carreira do magistério podem candidatar-se aos cargos de Diretores e Vice-diretores, mediante eleição, com a participação de toda a comunidade escolar; estabelecida na Resolução SEE nº 4782, de 04 de novembro de 2022 (Minas Gerais, 2022), no entanto, os servidores ATB e ASB ficam impossibilitados dessa atribuição. O ATB pode exercer o cargo em comissão de Secretário Escolar, desde que indicado pelo diretor da escola, por se tratar de uma função de confiança. Conforme normatização vigente, o cargo de provimento em comissão de Secretariado de Escola pode ser exercido por:

Professor de Educação Básica (PEB) ocupante de cargo efetivo ou de função pública decorrente de estabilidade nos termos do artigo 19 do ADCT - CF/1988 ou convocado do Quadro do Magistério, ou Assistente Técnico de Educação Básica (ATB), Assistente de Educação (ASE), Analista de Educação Básica (AEB), Auxiliar de Serviços de Educação Básica (ASB) ocupantes de cargo efetivo (Memorando - Circular nº 1/2023/SEE/DDGE – Secretário Escolar – Arquivo pessoal).

De acordo com o referido memorando, quando convocado, o PEB, pode exercer a função de secretário escolar, dado que ele tem a prerrogativa de vincular esta função ao cargo do magistério, mesmo não sendo efetivo. O mesmo não se aplica ao ATB, que só exerce essa função se for efetivo. Também corrobora com a situação desfavorável do ATB, o fato que envolve a saúde reduzida do PEB e o trabalho na docência. Neste caso, há a possibilidade do Ajustamento/Readaptação Funcional, regulamentado pela Resolução SEPLAG nº 61 de 15/07/2013. Para evitar o agravamento do quadro de adoecimento do professor, ele é periciado e diagnosticado por uma junta médica, que defere ou não o seu Ajustamento Funcional. Com o parecer deferido, e dependendo do laudo médico, o professor é encaminhado para outros setores da escola, dentre eles a secretaria e, dessa forma, ocupa a vaga de um profissional ATB, como informa o art. 3º, da Res. SEE nº 4.925/2023:

§4º, item II: O servidor, em Ajustamento/Readaptação Funcional, que exercer atividades na Secretaria Escolar ocupará vaga de Assistente Técnico de Educação Básica (ATB), devendo ser observado o quantitativo definido para tais funções (...).

§5º: Na hipótese do professor em Ajustamento/Readaptação Funcional ser detentor de cargo com jornada inferior a 24 (vinte e quatro) horas semanais, a Unidade de Ensino poderá aproveitar 02 (dois) servidores nessa situação para assumir vaga de Assistente Técnico de Educação Básica (ATB) (Resolução SEE nº 4.925, de 10 de novembro de 2023).

Por sua vez, o professor, em Ajustamento Funcional, raramente realiza as atividades inerentes às atribuições do cargo de Assistente Técnico de Educação Básica, seja por falta de interesse em aprender, ou por inaptidão. Isso resulta em sobrecarga de trabalho para os ATBs daquela secretaria escolar, dado que precisam se desdobrar para atender às demandas.

Outro fator que, mesmo não interferindo diretamente no desempenho do trabalho do Assistente Técnico de Educação Básica, se coaduna à valorização profissional e isonomia, está relacionado à nomenclatura do cargo. Houve uma alteração na nomenclatura da Carreira de Técnico da Educação – TDE. A expressão "Assistente Técnico Educacional" foi substituída por "Técnico da Educação" pelo art. 33 da Lei nº 21.710/2015. Esses servidores desempenham suas atividades nas SREs e suas atribuições são correlatas às do ATB, conforme a Lei nº 15.293/2004 (Minas Gerais, 2004). Dado que o nível inicial para estes cargos é o de nível técnico, seria mais justa a retirada da palavra “Assistente” da sua nomenclatura.

Com a atual concepção de educação cidadã e democrática ensejada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB – Lei nº 9394/96), as ações realizadas nas unidades escolares, em qualquer dos seus setores, devem priorizar a harmonia e o bem-estar entre todos os sujeitos partícipes, sobretudo quando se ambiciona desenvolver tais comportamentos e atitudes nos alunos (Brasil, 1996). Também devem ser estimuladas a colaboração, cooperação e a interação entre os integrantes da escola, na qual todos são protagonistas do processo educativo (Brasil, 2004, p. 14).

Angst (2017, p. 4) argumenta que os espaços da escola “transpiram conhecimento, os materiais exigem conhecimento e os registros geram conhecimento”. Isso torna imprescindível a integração, de maneira participativa e democrática, dos “docentes e não-docentes” focados na realização de todo o processo educacional, cujo objetivo é corresponder às expectativas que a comunidade almeja. Isto deve ser realizado através de um trabalho em conjunto, de forma contínua e atenta. Nessa perspectiva, Paro (2010) afirma que por meio do trabalho o homem faz história e

torna-se histórico, convertendo-se no sujeito ativo que conduz suas ações e transformações.

É importante ressaltar que o Assistente Técnico de Educação Básica é um servidor público, independente do seu vínculo empregatício com o Estado, ele se subordina a uma organização pública e aos valores por ela estabelecidos. Em decorrência disso, “o servidor público só pode agir ou deixar de agir, conforme a lei prevê, porque é a lei que garante e resguarda o interesse público nas suas ações”, conforme preconiza o art. 5º, II, da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988 (CF/88).

As relações de trabalho, nesse sentido, dimensionam-se através do engajamento coletivo em prol do serviço público a ser realizado. Melo (2009) salienta que, nas instituições escolares, a prerrogativa por mudanças evidencia o seu caráter socialmente instituído, o qual envolve conhecimento, informação, formação e transformação humana. Desta forma, Melo (2009, p. 392) afirma que o chão da escola “é um chão que congrega, que constrói e que educa” e seus profissionais são educadores e devem ser formados, tratados e considerados como tal.

Diante dos motivos expostos, justifica-se a importância desse estudo. As reflexões decorrentes do aprofundamento na identidade profissional do Assistente Técnico de Educação Básica, bem como as informações levantadas a respeito de suas intenções, percepções e expectativas com relação ao trabalho são essenciais para ressignificar e mapear as competências gerais, desses servidores, no contexto da Educação Básica mineira.

A estrutura da dissertação foi organizada em 06 seções, na seção 1, Introdução, há uma contextualização sobre o tema, apresentação da questão da pesquisa, objetivos geral e específicos, hipóteses e justificativa. Na seção 2, sobre a Metodologia, é apresentado o percurso metodológico da pesquisa. Foi utilizada a estratégia investigativa do Estudo de Caso, além disso, foram aplicados recursos como pesquisa bibliográfica, análise documental, e aplicação de questionário estruturado. Na seção 3, intitulada “A profissionalização na Educação Básica: perspectivas teóricas a partir do caso dos Assistentes Técnicos da Educação Básica – ATBs”, foram apresentadas literatura sobre os profissionais da educação e legislações que fundamentam e normatizam as carreiras da Educação Básica da SEE/MG, com destaque ao Assistente Técnico de Educação Básica. As subseções que a compõem são: a Estrutura das Carreiras da Educação Básica, destacando a do Assistente Técnico de Educação Básica,

os profissionais da Educação Básica: a profissionalização do servidor da Educação Básica e a identidade profissional; conceitos sobre a qualidade da Educação Básica e perspectiva histórica sobre a criação do cargo do profissional da educação e do ATB.

Na seção 4, “Os efeitos da Nova Gestão Pública na Profissionalização da Educação Básica”, foram abordados os conceitos e influências desse estilo de gestão nas esferas federal e estadual, para tanto, foram utilizadas abordagens de teóricos da educação e da economia a fim de estabelecer um panorama no qual se articulam a Administração Pública, burocracia e modelos gerenciais voltados ao cenário educacional. As subseções seguintes são: a Administração pública e a Nova Gestão Pública (NGP); A NGP em Minas Gerais e a Gestão de Pessoas; o Plano Estadual de Educação (PEE/MG); a Secretaria de Estado de Educação (SEE/MG), Superintendência Regional de Ensino – Metropolitana A (SRE - MET. A); a escola como organização educacional; a carreira do Auxiliar de Serviços de Educação Básica (ASB) e, por fim, as contratações e convocações.

Na seção 5, nos “Resultados e Discussão”, são expostos os mecanismos de tratamento dos dados e resultados obtidos na pesquisa. Por último, na seção 6, as “Considerações Finais”, em que há um resgate do contexto e são tecidas reflexões sobre os resultados encontrados na pesquisa, bem como limitações e sugestões para futuros trabalhos.

2 METODOLOGIA

Esta seção apresenta o caminho percorrido para a realização da pesquisa, identificando o tipo, os instrumentos de coleta de dados e o tipo de técnica utilizada para a análise dos mesmos.

A metodologia utilizada envolve métodos qualitativos e quantitativos. Minayo e Sanches (1993) esclarecem que tais métodos não são divergentes, trata-se de uma combinação de metodologias, que se complementam conforme o objeto de pesquisa. Gatti (2012) não acredita na dicotomia quantitativo-qualitativo, embora não negue que as perspectivas metodológicas em cada caso sejam diferentes nas características, métodos e propósitos. Souza e Kerbauy (2017) afirmam que há necessidade de delimitação quanto às diferenças entre as duas abordagens, nesse sentido, de forma sucinta, a abordagem quantitativa é aquela que recorre à estatística para explicação dos dados e a segunda que lida com interpretações das realidades sociais (Souza e Kerbauy, 2017, p. 34).

Os propósitos da utilização da abordagem qualitativa são conhecer as opiniões dos indivíduos ou grupos sociais sobre determinado tema, entender suas motivações, significados e opiniões; trata-se, em outras palavras, de “dar voz” ao outro (Fraser; Gondim, 2004; Spivak, 2010). A finalidade da pesquisa qualitativa, segundo Bauer e Gaskel (2002, p. 68):

Não é contar opiniões ou pessoas, mas o contrário, explorar a aparição de opiniões, as diferentes representações sobre o assunto em questão. Em síntese, o objetivo da pesquisa qualitativa é apresentar uma amostra do espectro dos pontos de vista. (Bauer; Gaskell, 2002, p. 68).

Com relação aos procedimentos, a pesquisa foi feita com base em uma revisão bibliográfica, com enfoque descritivo e documental. A pesquisa bibliográfica, para Gil (2002, p. 45) “ocorre em material já elaborado, sendo constituída por livros, artigos científicos, periódicos e *sites* especializados”. Gil (2002) explica também que a pesquisa bibliográfica permite ao investigador a cobertura de múltiplos fenômenos, de maneira mais ampla do que aquela que ele poderia pesquisar diretamente. Isso se torna uma vantagem quando o problema de pesquisa demanda dados muito dispersos. Lakatos e Marconi (2003, p. 183) enfatizam que a finalidade desse tipo de pesquisa é “[...] colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido

transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas”. De acordo com o pensamento de Prodanov e Freitas (2013), na pesquisa bibliográfica o pesquisador está em contato direto com a produção escrita sobre a temática pretendida, sendo relevante verificar a veracidade dos dados obtidos e observar, também, possíveis contradições e incoerências apresentadas na obra.

O enfoque descritivo envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, como o questionário estruturado para levantar dados, “visando descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (Gil, 2002, p. 35). O enfoque documental é fundamentado em fontes oficiais escritas: legislações, por exemplo. Galvão e Lopes (2010, p. 78) recordam que, enquanto houver perguntas, o material não está suficientemente explorado; todavia, a história é sempre reescrita se uma fonte ainda não se esgotou.

Este trabalho foi desenvolvido através de um estudo de caso, envolvendo a Superintendência Regional de Ensino de Belo Horizonte – Metropolitana A, como estratégia de investigação. Amado e Freire (2014) afirmam que o estudo de caso, é um método que propicia múltiplas abordagens em que são identificadas diferentes formas de estudos, como o estudo de um acontecimento, de um indivíduo, de uma análise situacional, de uma organização, de um programa ou reforma. O estudo de caso avalia ou descreve situações dinâmicas em que o elemento humano está inserido. Os autores assinalam que “o estudo de caso pode ser de natureza quantitativa, de natureza fenomenológica e interpretativa, ou pode ser de natureza mista, pois conciliam o uso de técnicas e instrumentos específicos das abordagens qualitativas” (Amado; Freire, 2014, p. 125).

Morgado (2012) estabelece que o estudo de caso, nas escolas, proporciona múltiplas formas e finalidades, dentre elas, concretizar intentos e viabilizar a coleta de informações; compreender o seu funcionamento; fundamentar decisões que visam a sua melhoria; entender as rotinas que se formam no seu interior; imprimir um outro sentido às práticas profissionais e conciliar conhecimentos disciplinares e saberes de índole pedagógico-didática. Por sua vez, o estudo de caso na visão de Graham (2010, p. 24) é concebido para:

ressaltar detalhes a partir dos múltiplos pontos de vista daqueles envolvidos em uma situação. Tanto para o ensino quanto para o entendimento de questões públicas multifacetadas, a complexidade se aproxima mais da realidade de uma situação do que descrições

lineares ou unidimensionais de questões de políticas públicas e do serviço público.

Amado e Freire (2014, p. 122) destacam que o estudo de caso permite ao pesquisador uma triangulação composta por pessoas, eventos e circunstâncias, que são fontes de evidências. Isso revela ser uma estratégia valiosa para potencializar os resultados de uma pesquisa ou teoria e aprimorar conhecimentos e experiências relacionados à prática existente, de forma a apontar vulnerabilidades ou erros, resolver dificuldades ou chegar a uma conclusão conjunta com relação a um determinado assunto (Yin, 2021).

Em síntese, quando aplicado ao ensino, os estudos de caso permitem uma investigação que preserva as características holísticas e significativas de acontecimentos da vida real. Além disso, pode ser único ou múltiplos casos, não precisam se preocupar com a apresentação justa e rigorosa dos dados empíricos, e a matéria-prima do estudo de caso pode ser deliberadamente alterada para ilustrar uma determinada questão de forma mais efetiva. Nesse contexto, o pesquisador deve trabalhar com afinco para expor todas as evidências de forma justa.

O instrumento da coleta de dados no Estudo de Caso será aplicado através de um questionário estruturado por meio do Google Formulários. O questionário, composto por 4 (quatro) blocos, será respondido pelos Assistentes Técnicos de Educação Básica, ligados à SRE - Metropolitana A. O link do questionário, previamente validado pela Diretoria de Pessoal (DIPE), da SRE - Metropolitana A, será encaminhado para os e-mails institucionais de todas as 142 escolas da referida circunscrição, que por sua vez, os encaminhará aos ATBs, em exercício, nessas unidades escolares.

Quanto à estrutura do questionário, o Bloco 1, com 12 questões de múltipla escolha, versa sobre a Caracterização Sociodemográfica. Nos Blocos 2 e 3 o questionário apresenta duas questões do tipo Likert, com o intuito de captar a percepção desses profissionais com relação às suas atividades e comportamentos no ambiente de trabalho. A construção da escala Likert é inseparável do objetivo da pesquisa, que neste caso é refletir sobre a identidade profissional do ATB. “Por vezes, o objetivo da pesquisa é entender as opiniões/ percepções/ anseios/ perspectiva dos participantes relacionadas com uma ou mais variáveis inter-relacionadas no fenômeno de interesse.” Estas variáveis encontram-se expressas nos vários itens expostos no questionário (Costa et al., 2024, p. 364). A Escala Likert é definida como psicométrica, que registra o nível de concordância ou discordância com relação a uma afirmação sobre uma variável, que

pode ser uma atitude, um objeto, uma opinião, um atributo, entre outros (Martins; Cornacchione, 2021, p. 2). A Escala será a de cinco afirmativas invertidas, a fim de garantir uma simetria de categorias em relação a um ponto médio das alternativas expostas pelo item (Martins; Cornacchione, 2021). Estes dois blocos resultaram em 27 itens.

O Bloco 4, apresenta duas questões abertas cujos enunciados buscam a participação dos respondentes em sugestões e considerações acerca de políticas públicas pertinentes e que deveriam ser praticadas pela SEE/MG, e há assunto não contemplado no questionário que ele gostaria de abordar. Para a análise dessas questões será utilizada a Análise de Conteúdo, defendida por Laurence Bardin (1977). A técnica aplicada pela temática de frequência. O percurso de análise das informações seguirá três etapas: Na 1ª etapa (pré-análise), pré-análise, exploração do material, tratamento e inferência e interpretação dos dados com o objetivo de constituir o *corpus* da pesquisa. “O *corpus* é o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos” (Bardin, 1977, p. 96). Na 2ª etapa, na codificação, o material será revisado para a realização dos recortes do texto (códigos) com o objetivo de estabelecer as categorias de análise e determinadas as unidades de registro, que são a menor parte do conteúdo, “cuja ocorrência é registrada de acordo com as categorias levantadas”. Os registros, de acordo com Franco (2008), podem ser: a palavra, o tema, o personagem, o item, por exemplo.

Nesta pesquisa, optou-se pelo tema como “unidade de registro”. De acordo com Bardin (1977), o tema “é a unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo certos critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura” (1977, p. 105). Na 3ª fase, os códigos serão agrupados em categorias de tratamento e interpretação dos dados. Cada categoria será constituída por temas selecionados das respostas das questões abertas, com este processo de descrição, será produzido um título síntese para cada uma das categorias, de modo a expressar o conjunto de significados presentes nas unidades de contexto, a qual, de modo geral, é mais ampla e contém diversas unidades de registro, servindo de referência e fixando limites contextuais para interpretá-las (Moraes, 1999). As Categorias finais serão extraídas de todo o processo de análise, codificação e descrição das unidades encontradas nas respostas.

O marco temporal será delimitado a partir da criação oficial do cargo de Assistente Técnico de Educação Básica, em Minas Gerais, até o ano de 2023. Daí a importância da pesquisa documental. Para definição do tamanho da amostra será

utilizada a técnica de amostragem aleatória simples e espontânea, na qual os elementos da população estudada têm a mesma chance de serem escolhidos para compor a amostra (Malhotra, 2011).

A pesquisa foi desenvolvida em consonância com a Resolução CNS nº 466/2012 e Resolução CNS nº 510/2016, pois envolve seres humanos. Foram seguidas as normas aplicáveis à pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, cujos procedimentos metodológicos envolveram a utilização de dados obtidos com os participantes, mas garantindo a proteção de todos os envolvidos (Brandt, 2018, p. 6).

Acredita-se que tais instrumentos são os mais adequados aos objetivos delineados na pesquisa.

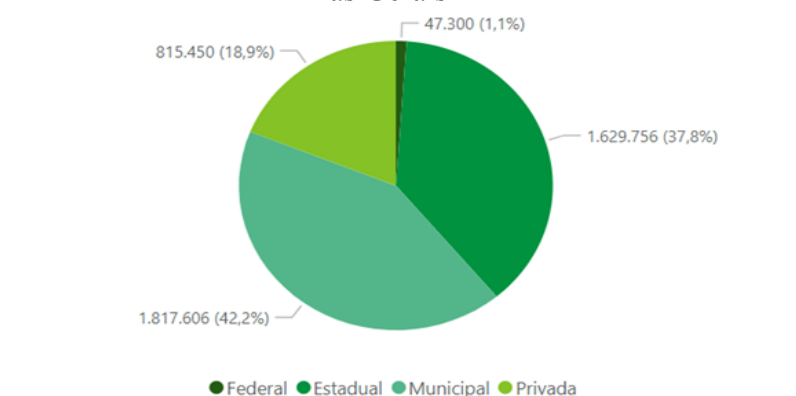
3 A PROFISSIONALIZAÇÃO NA EDUCAÇÃO BÁSICA: perspectivas teóricas a partir do caso dos Assistentes Técnicos da Educação Básica - ATBs

Esta seção tem o objetivo de apresentar a literatura e legislações pesquisadas que fundamentam teoricamente a discussão sobre a profissionalização nas carreiras da Educação Básica da REE/MG, com destaque para os ATBs. As subseções que a compõem são: a estrutura das Carreiras da Educação Básica de Minas Gerais; a Estrutura e evolução na carreira do ATB; As atribuições do ATB; os profissionais da Educação Básica: a Profissionalização do servidor administrativo e a identidade profissional; conceitos sobre a qualidade da Educação Básica e a última subseção traz a perspectiva histórica dos Profissionais da Educação Básica, enfatizando a criação do cargo de ATB.

3.1 Estrutura das carreiras da Educação Básica de Minas Gerais

A Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais abrange 3.472 unidades de ensino, localizadas em 852 municípios de todo o Estado (SEE/MG, 2024) e subdividida em 47 Superintendências Regionais de Ensino. É a segunda maior rede de ensino público do Brasil, ficando atrás somente da rede de ensino do Estado de São Paulo. Em 2023, conforme Censo Escolar, foram atendidos mais de 1.600.000 alunos na modalidade da Educação Básica (Gráfico 1):

Gráfico 1 - Número de matrículas por rede de Ensino - Educação Básica do Estado de Minas Gerais



Fonte: Censo Escolar (2023)

Constata-se que, dos alunos matriculados na Educação Básica, 37,8% pertencem à REE/MG. As redes municipais de ensino abarcam maior número de estudantes matriculados em suas escolas, com 42,2%, as redes privadas, com 18,9% e a rede federal, com 1,1%.

Para atender a esse público na REE/MG, em cada uma das unidades de ensino, há um contingente de servidores em exercício, composto por profissionais das carreiras de Professor da Educação Básica (PEB), Especialista da Educação Básica (EEB), Assistente Técnico de Educação Básica (ATB) e Auxiliar de Serviços de Educação Básica (ASB). A quantidade de servidores na escola, é normatizada por resoluções de Quadro de Pessoal e depende de demanda existente, ou seja, é atrelada ao número de alunos matriculados e pelas turmas formadas no início do ano letivo, conforme Resolução SEE nº 4.925, de 10 de novembro de 2023.

A legislação que ampara os servidores é o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais, Lei nº 869, de 05 de julho de 1952. Ela passou por várias alterações, complementações e atualizações no decorrer do tempo. A lei específica, que instituiu as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado, é a Lei nº 15.293, de 05 de agosto de 2004 (Minas Gerais, 2004), regulamentada pelo Decreto nº 46.125/2013. Para os efeitos da referida lei, considera-se:

- I - grupo de atividades: o conjunto de carreiras agrupadas segundo sua área de atuação;
- II - carreira: o conjunto de cargos de provimento efetivo agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;
- III - cargo de provimento efetivo: a unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal privativa de servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em Lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em Lei complementar;
- IV - quadro de pessoal: o conjunto de cargos de provimento efetivo e de provimento em comissão de órgão ou de entidade;
- V - nível: a posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, com os mesmos requisitos de capacitação e mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades;
- VI - grau: a posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira;
- VII - unidade escolar: a escola de educação básica, o conservatório de música, o centro estadual de educação continuada ou o centro de educação profissional de órgão, ou de entidade (Minas Gerais, 2004).

Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, desde que observados alguns requisitos. Um dos meios legais de investidura em cargo de carreira ocorre por meio de nomeação, que é um ato público, realizado após aprovação em concurso de provas e títulos. De acordo com o Edital SEPLAG/SEE nº 02/2023, as normas para provimento de cargos das carreiras do Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, por meio de Concurso Público estabelece que:

3.2 O candidato aprovado e classificado neste Concurso Público será investido no cargo/área de atuação se comprovar, na data da posse: a) Ser brasileiro nato ou naturalizado, ou cidadão português em condição de igualdade de direitos com os brasileiros; no caso de ser português, comprovar a condição de igualdade e gozo dos direitos políticos, na forma do art. 12, § 1º da Constituição da República; b) Gozar dos direitos políticos; c) Estar quite com as obrigações eleitorais; d) Estar quite com as obrigações do Serviço Militar, quando se tratar de candidato do sexo masculino; e) Ter 18 anos completos até a data de posse; f) Ter aptidão física e mental para o exercício das atribuições do cargo, a ser aferida em perícia médica oficial, realizada por unidade pericial competente, nos termos da legislação vigente; g) Não ter sido demitido, a bem do serviço público, nos últimos 5 (cinco) anos, nos termos do Parágrafo Único do art. 259, da Lei Estadual nº 869/1952 (FGV/SEPLAG/MG, 2023).

A posse ocorre na SRE da circunscrição escolhida pelo candidato, no ato da inscrição do concurso público. Após esse ato de escolha e posse, o servidor recebe um Memorando de Encaminhamento, que o autoriza a se apresentar à gestão da escola e a entrar em exercício. Todos esses trâmites respeitam aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, razoabilidade e sustentabilidade, conforme art. 13 da CE/89 (Caput com redação dada pelo art. 1º da EC nº 112, de 24/4/2023). Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil, de 05/10/88, foi consagrada a expressão “Servidor Público” em substituição a “Funcionário Público”, por se tratar de uma denominação mais abrangente (Santos, 2007).

As Carreiras dos Profissionais da Educação Básica de Minas Gerais instituídas pela Lei nº 15.293/2004, conforme art. 5º, são:

Carreira de Professor de Educação Básica - PEB
Carreira de Especialista em Educação Básica - EEB
Carreira de Analista de Educação Básica - AEB
Carreira de Assistente Técnico de Educação Básica - ATB

Carreira de Técnico da Educação – TDE (Expressão "Assistente Técnico Educacional" substituída por "Técnico da Educação" pelo art. 33 da Lei nº 21.710, de 30/6/2015)

Carreira de Analista Educacional - ANE

Carreira de Assistente de Educação - ASE

Carreira de Auxiliar de Serviços de Educação Básica – ASB (Minas Gerais, 2004).

As carreiras que compõem os Quadros de Pessoal, em exercício nas unidades de ensino em Minas Gerais, são: os ATB e ASB - pertencem ao Quadro Administrativo e os PEB e EEB - fazem parte do Quadro do Magistério.

A Constituição Estadual de Minas Gerais de 1989 (CE/89), elenca no art. 30, que a política de pessoal obedecerá às seguintes diretrizes:

- I - valorização e dignificação da função pública e do servidor público;
- II - profissionalização e aperfeiçoamento do servidor público;
- III - constituição de quadro dirigente, mediante formação e aperfeiçoamento de administradores;
- IV - sistema do mérito objetivamente apurado para ingresso no serviço e desenvolvimento na carreira;
- V - remuneração compatível com a complexidade e a responsabilidade das tarefas e com a escolaridade exigida para seu desempenho (Minas Gerais, CE/MG).

As diretrizes da CE/89 são melhor detalhadas na legislação que ampara a estruturação das carreiras dos Profissionais da Educação Básica no Estado de Minas Gerais, que tem como fundamentos, segundo o art. 4º da Res. nº 15.293/04 (Minas Gerais, 2004):

- I - a valorização do profissional da educação, observados:
 - a) a unicidade do regime jurídico;
 - b) a manutenção de sistema permanente de formação continuada, acessível a todo servidor, com vistas ao aperfeiçoamento profissional e à ascensão na carreira;
 - c) o estabelecimento de normas e critérios que privilegiam, para fins de promoção e progressão na carreira, o desempenho profissional e a formação continuada do servidor, preponderantemente sobre o seu tempo de serviço;
 - d) a remuneração compatível com a complexidade das tarefas atribuídas ao servidor e o nível de responsabilidade dele exigido para desempenhar com eficiência as atribuições do cargo que ocupa;
 - e) a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o grau e o nível em que o servidor esteja posicionado na carreira;
- II - a humanização da educação pública, observada a garantia de:
 - a) gestão democrática da escola pública;
 - b) oferecimento de condições de trabalho adequadas;

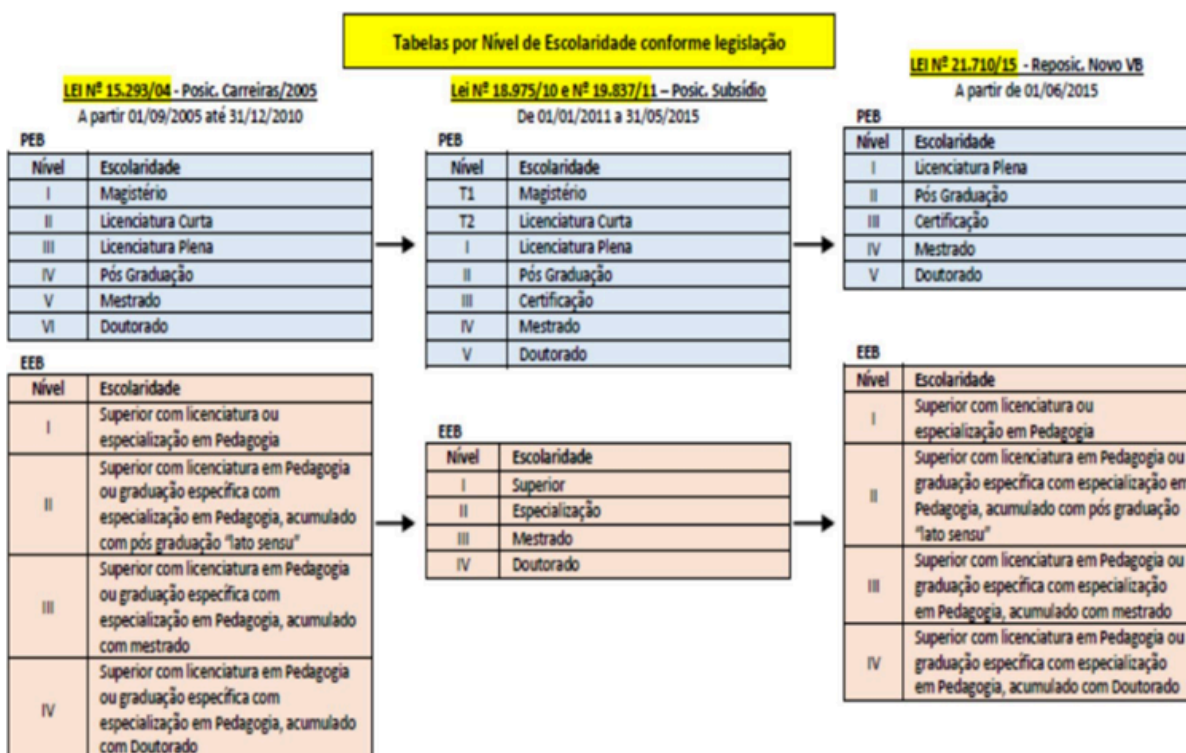
III - o atendimento ao Plano Decenal da Educação Pública Estadual e, em cada unidade escolar, aos respectivos planos de desenvolvimento pedagógico e institucional;

IV - a avaliação periódica de desempenho individual como requisito necessário para o desenvolvimento na carreira por meio de promoção e progressão, com valorização do desempenho eficiente das funções atribuídas à respectiva carreira (Minas Gerais, 2004).

Depreende-se a atenção e preocupação por parte do governo mineiro no que refere-se à valorização dos profissionais da Educação Básica, por meio de um sistema de formação e treinamentos constantes e contínuos, os servidores efetivos concorrem às evoluções na carreira, resultando em vencimentos mais atraentes e compatíveis com as tarefas executadas. Além disso, os fundamentos acima, prevêm uma gestão participativa, na qual todos os profissionais têm a premissa de se envolverem ativamente.

Através das tabelas 1 e 2 abaixo, são estabelecidos os posicionamentos aos quais o servidor tem direito e podem ocorrer nas carreiras, conforme a sua escolaridade, desde que preenchidos alguns requisitos.

Tabela 1 - Nível de Escolaridade PEB e EEB conforme legislação vigente



Fonte: SEE/MG

Tabela 2 - Nível de Escolaridade dos ATE, ATB e ANE , conforme legislação vigente

ATE		ATE		TDC	
Nível	Escolaridade	Nível	Escolaridade	Nível	Escolaridade
I	Médio Técnico	I	Médio Técnico	I	Médio Técnico
II	Médio Técnico com uma certificação	II	Médio Técnico com uma certificação	II	Médio Técnico com uma certificação
III	Médio Técnico com duas certificações	III	Médio Técnico com duas certificações	III	Médio Técnico com duas certificações
IV	Ensino Superior	IV	Ensino Superior	IV	Ensino Superior
		V	Especialização	V	Pós graduação lato sensu
				VI	Pós graduação stricto sensu

ATB		ATB		ATB	
Nível	Escolaridade	Nível	Escolaridade	Nível	Escolaridade
I	Médio Técnico	I	Médio Técnico	I	Médio Técnico
II	Médio Técnico com uma certificação	II	Médio Técnico com uma certificação	II	Médio Técnico com uma certificação
III	Médio Técnico com duas certificações	III	Médio Técnico com duas certificações	III	Médio Técnico com duas certificações
IV	Ensino Superior	IV	Ensino Superior	IV	Ensino Superior
V (*)	Pós Graduação	V	Especialização	V	Pós graduação lato sensu
				VI	Pós graduação stricto sensu

ANE		ANE		ANE	
Nível	Escolaridade	Nível	Escolaridade	Nível	Escolaridade
I	Superior	I	Superior	I	Superior
II	Superior	II	Especialização	II	Médio Técnico com uma certificação
III	Pós Graduação	III	Mestrado	III	Médio Técnico com duas certificações
IV	Mestrado	IV	Doutorado	IV	Ensino Superior
V	Doutorado			V	Pós graduação lato sensu
				VI	Pós graduação stricto sensu

Fonte: SEE/MG

Observa-se, nas tabelas acima, as alterações ocorridas desde a criação da Lei nº 15.295/2004. Por exemplo, o Assistente Técnico de Educação Básica obtinha a promoção por escolaridade até a especialização, a partir da referida lei, foi incorporado ao plano de carreira desse profissional, o mestrado. Os outros cargos como PEB, EEB, ANE e ASE admitem o doutorado como última etapa da evolução na carreira.

O objetivo da evolução na carreira é reconhecer e valorizar os profissionais que atuam na educação pública estadual. Para que a evolução na carreira ocorra, os dados do servidor no Sistema de Administração de Pessoal (SISAP) devem estar sempre atualizados. Essa atualização cabe às Superintendências Regionais de Ensino (SREs) (Minas Gerais, 2023).

A seguir, mostra-se uma exposição sobre a estrutura e evolução na carreira do ATB.

3.2 Estrutura e evolução na carreira do ATB

A quantidade de Assistentes Técnicos da Educação Básica, em exercício, na circunscrição da SRE - Metropolitana A, era de aproximadamente 817 servidores em outubro de 2023, sendo 364 efetivos, aprovados em concurso público; 305 contratados temporariamente em funções vagas; e 148 contratados temporariamente, em funções em substituição. As funções em substituição são àquelas em que os substituídos estão

afastados do trabalho por motivo de doença, férias-prêmio, férias regulamentares ou estão em função gratificada como secretários escolares ou à disposição em outros órgãos do Governo (Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão - e-SIC).

No início da vida funcional do ATB, a nomenclatura é ATBIA, ou seja, ATB Nível I, Grau A. Conforme a Lei Estadual nº 21.710, de 30/06/2015, que dispõe sobre a política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo, a estrutura da carreira do ATB é a seguinte (Quadro 1):

Quadro 1 - Estrutura da Carreira de Assistente Técnico de Educação Básica. Carga horária semanal de trabalho de 30 horas

Nível de escolaridade	Grau	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
	Nível															
Ensino médio técnico	I	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP
Ensino médio técnico acumulado com uma certificação	II	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IHH	III	IJJ	IIL	IIM	IIN	IIO	IIP
Ensino médio técnico acumulado com duas certificações	III	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIHH	IIII	IIJJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP
Ensino Superior	IV	IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ	IIVL	IIVM	IIVN	IIVO	IIVP
Pós-graduação <i>lato-sensu</i>	V	IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ	IIVL	IIVM	IIVN	IIVO	IIVP
Pós-graduação <i>stricto-sensu</i>	VI	IIVIA	IIVIB	IIVIC	IIVID	IIVIE	IIVIF	IIVIG	IIVIH	IIVII	IIVIJ	IIVIL	IIVIM	IIVIN	IIVIO	IIVIP

Fonte: art. 5º da Lei nº 21.710, de 30/06/2015

Desde o primeiro dia de exercício, os servidores públicos efetivos, são avaliados por meio da Avaliação de Desempenho por Competências, uma verificação contínua e sistemática das ações e funções desempenhadas pelos servidores. O principal objetivo desse modelo de avaliação é possibilitar o crescimento profissional do servidor, bem como estimular a reflexão e a conscientização sobre seu papel profissional no contexto organizacional (Quadro 2) (SEPLAG/MG - 2022).

Quadro 2 - Nomenclatura do cargo de Assistente Técnico da Educação Básica e evolução na carreira

Início da Carreira	Nível	Grau
ATB	I	A
Evolução na carreira	Promoção	Progressão
O que é?	Escolaridade adicional	Tempo de serviço
Tipo	Vertical	Horizontal
Avaliação de Desempenho (70% ou mais)	5 ADI satisfatórias desde a promoção anterior	2 ADI satisfatórias desde a progressão anterior
Quando?	De 5 em 5 anos	De 2 em 2 anos
O que ocorre?	Altera o nível	Altera o Grau
Quanto?	10%	2,5%
Legislação	Art. nº 18 da Lei nº 15.293/2004 e Lei nº 20.591, de 28/12/2012	Art. nº 17 da Lei nº 15.293/2004 e Lei nº 20.591, de 28/12/2012

Fonte: SEE/MG

A Evolução na carreira do Assistente Técnico da Educação Básica ocorre por meio da Progressão e Promoção do servidor:

Art. 17 - Progressão é a passagem do servidor do grau em que se encontra para o grau subsequente no mesmo nível da carreira a que pertence.

§ 1º - Fará jus à progressão o servidor que preencher os seguintes requisitos:

I - encontrar-se em efetivo exercício;

II - ter cumprido o interstício de dois anos de efetivo exercício no mesmo grau;

III - ter recebido duas avaliações de desempenho individual satisfatórias desde a sua progressão anterior, nos termos das normas legais pertinentes. (Minas Gerais, 2004).

Na Progressão, o Grau é alterado de A para B quando concluído 3 anos do Estágio Probatório e depois, ocorre de 2 em 2 anos, até atingir a letra P, normalmente no final da carreira, com acréscimo de 2,5% em cada alteração da Progressão.

Art. 18 - Promoção é a passagem do servidor de um nível para o imediatamente superior, na mesma carreira a que pertence.

§ 1º - Fará jus à promoção o servidor que preencher os seguintes requisitos:

I - encontrar-se em efetivo exercício;

II - ter cumprido o interstício de cinco anos de efetivo exercício no mesmo nível;

III - ter recebido cinco avaliações de desempenho individual satisfatórias, desde a sua promoção anterior, nos termos das normas legais pertinentes;

IV - comprovar a titulação mínima exigida (Minas Gerais, 2004).

Na Promoção, o Nível é alterado do I ao VI. Ela ocorre a cada 5 anos, conforme Avaliação de Desempenho por Competências, notas satisfatórias e escolaridade adicional. A habilitação inicial exigida para o ingresso do ATB é o Nível Médio Técnico, e o último nível corresponde ao Mestrado, com acréscimo de 10% a cada mudança.

De acordo com a Lei nº 21.710/15, o tempo para a Promoção por Escolaridade Adicional ocorre da seguinte maneira (Quadro 3):

Quadro 3 - Tempo na evolução da carreira do Assistente Técnico da Educação Básica

ATBI	ATBII	ATBIII	ATBIV	ATBV	ATBVI
Nível Médio Técnico	Ensino médio técnico acumulado com uma certificação ou Ensino Superior	Ensino médio técnico acumulado com duas certificações ou Ensino Superior	Ensino Superior	Especialização	Mestrado
Ocorre desde o 1º dia de exercício no cargo efetivo	5 anos	10 anos	15 anos	20 anos	25 anos

Fonte: SEE/MG

Conforme o quadro acima, um Assistente Técnico da Educação Básica, no início do exercício do cargo efetivo, mesmo que já possua o título de mestre ao ser nomeado, só terá concluída sua Promoção por Escolaridade Adicional, a partir de 25 anos de exercício, segundo a estrutura atual da evolução na carreira.

Recentemente, houve um concurso público, em Minas Gerais, regido pelo Edital SEPLAG/SEE nº 03/2023, no qual foram disponibilizadas, 3.393 vagas para o cargo da carreira de Assistente Técnico de Educação Básica, totalizando 19,36 candidatos inscritos, por vaga. Para a SRE - Met. A, na cidade de Belo Horizonte, haviam 151 vagas para ATB, mas apenas 38 candidatos foram aprovados no certame. Cobrou-se dos candidatos os seguintes conhecimentos: noções de Administração Pública

(convergências e diferenças entre a gestão pública e a gestão privada, excelência nos serviços públicos, gestão da qualidade e gestão de resultados na produção de serviços públicos), além de noções sobre cidadania, arquivologia, comunicação oficial e legislação relativa à Caixa Escolar e Gestão de Bens Móveis (Edital SEPLAG/SEE nº 03/2023).

Os vencimentos do Assistente Técnico de Educação Básica (Tabela 3), após o reajuste de 12,84%, ocorrido em 2023, são os seguintes:

Tabela 3 - Vencimentos da Educação Básica - Lei Estadual nº 24.383/2023

Assistente Técnico de Educação Básica - ATB																
30 HORAS																
Nível de escolaridade	Grau	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
	Nível															
Ensino médio técnico	I	1.832,45	1.878,26	1.925,22	1.973,34	2.022,69	2.073,24	2.125,08	2.178,21	2.232,66	2.288,48	2.345,68	2.404,33	2.464,44	2.526,05	2.589,20
Ensino médio técnico acumul	II	2.155,88	2.209,77	2.265,02	2.321,64	2.379,69	2.439,17	2.500,15	2.562,66	2.626,73	2.692,39	2.759,70	2.828,70	2.899,42	2.971,90	3.046,20
Ensino médio técnico acumul	III	2.536,39	2.599,79	2.664,79	2.731,41	2.799,70	2.869,69	2.941,43	3.014,96	3.090,34	3.167,60	3.246,79	3.327,97	3.411,16	3.496,44	3.583,85
Ensino Superior	IV	2.818,18	2.888,64	2.960,85	3.034,87	3.110,74	3.188,51	3.268,23	3.349,93	3.433,68	3.519,52	3.607,51	3.697,70	3.790,14	3.884,89	3.982,02
Pós-graduação lato sensu	V	3.100,00	3.177,49	3.256,94	3.338,36	3.421,82	3.507,36	3.595,05	3.684,93	3.777,04	3.871,48	3.968,26	4.067,46	4.169,15	4.273,39	4.380,22
Pós-graduação stricto sensu	VI	3.409,99	3.495,25	3.582,63	3.672,20	3.764,00	3.858,10	3.954,55	4.053,42	4.154,75	4.258,62	4.365,09	4.474,22	4.586,06	4.700,72	4.818,24

Fonte: Subseção do Dieese/Sind-UTE

Verifica-se, na carreira do Assistente Técnico da Educação Básica, o reajuste dos valores dos vencimentos das carreiras dos cargos do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo. O reajuste foi extensível aos contratos temporários vigentes (quadro administrativo) e aos convocados para as funções de magistério (Tabela 3). A Lei nº 24.383/2023, “coaduna-se com os princípios da administração pública, especialmente o da continuidade do serviço público e o da eficiência, e busca dar eficácia aos direitos constitucionais de caráter remuneratório dos servidores da educação, categoria que exerce papel social de extrema relevância” (Minas Gerais, 2023).

Neste ponto, torna-se fundamental discutir sobre as atribuições e a profissionalização dos servidores da Educação Básica, com destaque ao Assistente Técnico da Educação Básica.

3.2.1 As atribuições do Assistente Técnico da Educação Básica (ATB)

Na prática, o Assistente Técnico da Educação Básica, profissional da educação, pertencente ao Quadro Administrativo, em exercício nas unidades escolares da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais, é responsável pela documentação relativa à vida escolar de todos os alunos e ex-alunos da instituição, registros e atualização de dados no sistema mineiro de administração escolar (SIMADE) e a normatização do diário escolar digital (DED). Também estão sob sua responsabilidade toda a vida funcional dos servidores da escola, que inclui professores, especialistas, ATBs e ASBs. Assim, envolvendo pastas funcionais, contagens de tempo, guias de ocorrência (G.O), relatórios de pagamento, processos de aposentadoria, convocações e contratações, inserção de dados dos professores no Controle de Quadro de Pessoal (Sysadp) e benefícios (férias-prêmio, progressão, promoção). As funções se estendem também à inserção de documentos - contagens de tempo para averbação e acúmulo de cargo via SEI (Sistema Eletrônico de Informação), bolsa família, compras e licitações, além do atendimento às demandas da SEE/MG, inspeção e direção da escola.

Todavia, as atribuições do Assistente Técnico de Educação Básica, oficialmente normatizadas pela Lei nº 15.293/2004, são as seguintes:

- Exercer suas atividades em unidade escolar, participando do processo que envolve o planejamento, a elaboração, a execução e a avaliação do plano de desenvolvimento pedagógico e institucional da escola;
- Organizar e manter atualizados cadastros, arquivos, fichários, livros e outros instrumentos de escrituração da escola, relativos aos registros funcionais dos servidores e à vida escolar dos alunos;
- Organizar e manter atualizado o sistema de informações legais e regulamentares de interesse da escola;
- Redigir ofícios, exposições de motivos, atas e outros expedientes;
- Coletar, apurar, selecionar, registrar e consolidar dados para a elaboração de informações estatísticas;
- Realizar trabalhos de digitação e mecanografia;
- Realizar trabalhos de protocolização, preparo, seleção, classificação, registro e arquivamento de documentos e formulários;
- Atender, orientar e encaminhar o público;
- Auxiliar na organização, manutenção e atendimento em biblioteca escolar e sala de multimeios;
- Auxiliar no cuidado e na distribuição de material esportivo, de laboratórios, de oficinas pedagógicas e outros sob sua guarda;
- Exercer outras atividades integrantes do plano de desenvolvimento pedagógico e institucional da escola, previstas no regulamento desta Lei e no regimento escolar (Minas Gerais, 2004).

Para a realização dessas atribuições e atividades, o Assistente Técnico de Educação Básica, bem como todos os agentes públicos, devem orientar-se pelos princípios que regem a Administração Pública contidos no art. 37, da CF/88 e no art. 13 da CE/89:

Art. 13 - A atividade de administração pública dos Poderes do Estado e a de entidade descentralizada se sujeitarão aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, razoabilidade e sustentabilidade.

• (Caput com redação dada pelo art. 1º da EC nº 112, de 24/4/2023.)

Estes princípios serão elucidados a seguir, segundo Olivo (2016):

Legalidade: impõe ao servidor a obrigação de fazer, ou deixar de fazer, exatamente aquilo que a lei estabelece de forma determinada, como a obrigatoriedade de realizar concurso público para ingresso em cargo de provimento efetivo.

Impessoalidade: cabe ao servidor público agir no sentido de atender a todos, sem preferência ou favorecimento em função de ligações políticas, ou partidárias. Por isso, o ato de um servidor público representa uma vontade da administração. O administrador não age em seu próprio nome, mas em nome do Estado, quando atesta a validade de um documento, por exemplo.

Moralidade: o princípio da moralidade impõe ao servidor agir de maneira ética, com probidade (honestidade), considerando que o interesse público se sobrepõe ao interesse particular. A acumulação ilícita de dois cargos públicos é um bom exemplo de afronta ao princípio da moralidade.

Publicidade: todas as pessoas têm direito de saber o que a administração faz, por isso os seus atos são públicos e devem ser publicados nos órgãos oficiais de divulgação para que tenham validade. A divulgação, por exemplo, dos atos oficiais não deve servir para a promoção pessoal das autoridades públicas.

Eficiência: foi introduzido na CF/88, com a Reforma do Estado, através da EC nº 19/1998, que incorporou noções adotadas na iniciativa privada, como eficiência, eficácia, resultados, controle, avaliação e cumprimento de metas.

Sustentabilidade: é uma tomada de decisões administrativas e sua motivação deve considerar o uso racional dos recursos naturais, o equilíbrio dos ecossistemas e o legado ambiental para as futuras gerações (EC nº 112, de 24/4/2023).

Razoabilidade: no âmbito processual, atua como princípio informador do devido processo legal, a fim de que seja este utilizado de forma racional e moderada, com vistas à concepção de justiça social (EC nº 49, de 13/06/2001) (Olivo, 2016).

Os princípios constitucionais, elencados na CE/89, encontram-se explícitos ou implícitos na CF/88, o princípio da razoabilidade, por exemplo, encontra-se implícito em alguns artigos da Constituição Federal. Chiavenato (2001) afirma que os 3 E's, os quais correspondem aos termos eficácia, eficiência e efetividade, são utilizados no

campo administrativo, inclusive no setor público, mas nem sempre são compreendidos. Segundo o autor, a eficácia é uma medida de alcance de resultados, e refere-se aos objetivos a serem alcançados, à “coisa em si”, atrelada aos valores e propósitos da organização, relacionando-se ao cumprimento de sua missão.

O Código de Conduta Ética do Agente Público e da Alta Administração Estadual de Minas Gerais, revela que:

o agente público, não deve observar apenas a legalidade nas suas ações, mas deve buscar atingir sempre os melhores resultados e com o menor custo possível, tendo como finalidade a prestação de um serviço público de qualidade e que atenda às necessidades da população. Não pode o agente público deixar de utilizar conhecimentos, avanços técnicos e científicos ao seu alcance no desenvolvimento de suas atividades (Decreto nº 46.644, de 6 de novembro de 2014).

A eficiência, princípio explícito nas CF/88 e CE/89, refere-se a “como fazer as coisas”, e tem a ver com o uso racional de recursos e insumos. É percebida como o desempenho de tarefas de maneira racional, em menor tempo e menos recursos para o alcance dos resultados, de acordo com as normas e regulamentos pré-estabelecidos (Chiavenato, 2001). Por conseguinte, a efetividade relaciona-se à satisfação da sociedade, dos cidadãos, no atendimento às suas demandas por parte dos cidadãos. O termo efetividade supõe efeito, mudanças ou transformações na realidade (Eulálio, 2017).

Enquanto agente público, conceituado como sendo aquele que presta qualquer tipo de serviço público ou função pública, o Assistente Técnico da Educação Básica, deve privilegiar ações e princípios que estabeleçam atendimento adequado às demandas e assegurar, através de seu trabalho nas unidades de ensino, uma boa imagem do serviço prestado pelo Estado. Isto está relacionado à responsabilidade objetiva do Estado, prevista no art. 37, §6º, da CF/88, em que o agente público atua manifestando a vontade do Estado. Nesse sentido, “a atuação positiva ou negativa do agente não lhe é atribuída, mas sim à Administração Pública” (Controladoria Geral do Estado/MG, p. 22, 2023).

Vale ratificar que o principal diploma disciplinar dos servidores mineiros é a Lei Estadual nº 869/1952, a qual deve ser lida à luz da Constituição. Assevera-se, assim, que a legalidade administrativa não se esgota na atuação nos limites da lei, ou a “fazer aquilo que a lei permite”, tampouco é regulada pela moralidade e finalidade pública.

Busca-se uma atuação pautada no ordenamento jurídico e nas limitações impostas pela normativa vigente (CGE/MG, 2023).

Ao estabelecer tais conceitos, o Assistente Técnico de Educação Básica tem diante de si, prerrogativas que devem impulsionar suas ações, contempladas em suas experiências diárias, atreladas às suas atividades, percepções e expectativas profissionais no contexto escolar. Ressalta-se, nesse sentido, a importância de maior aprofundamento no que se refere à profissionalização e a identidade profissional desses servidores, o que ocorrerá na próxima subseção.

3.3 Os profissionais da Educação Básica: a profissionalização do servidor do quadro administrativo e a identidade profissional

O termo “profissionais do ensino” era relacionado, exclusivamente, ao magistério público, conforme o inciso 5º do art. 206 da CF/88. Somente em 2006 houve alteração neste termo, estabelecido através da Emenda Constitucional nº 53, 19 de dezembro de 2006 (EC nº 53/06). Nesse sentido, uma nova e abrangente redação definiu o termo “profissionais da educação escolar”, vinculando-o aos princípios de valorização profissional, ao plano de carreira e ao piso salarial (EC nº 53/06). Todavia, somente em 2009, a inclusão dos demais trabalhadores, considerados como da Educação Básica foi evidenciada, com a nova leitura do art. 61 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN 9394/1996), que passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

I - professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;

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;

III - trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica, ou afim (Incluído pela Lei nº 12.014, de 06 de agosto de 2009).

Nesse ponto importante, houve a redefinição sobre os profissionais que compõem a Educação Básica, somam-se aos professores e especialistas, os profissionais com formação de nível técnico ou superior, os quais exercem suas atividades nas unidades escolares, mas não necessariamente nas salas de aula. Dourado (2016, p. 38)

sinaliza que esses profissionais não têm uma denominação específica, podendo ser conhecidos como “funcionário da educação”, “não-docente” ou “funcionário da educação escolar”.

Constata-se, nesse ponto, a necessidade da consolidação da identidade profissional desses sujeitos, para que se efetivem os engajamentos pedagógico, técnico e político no processo educativo, como forma de superar a dicotomia histórica existente na escola, na qual o trabalho intelectual é atribuído ao professor, e o trabalho manual, aos demais funcionários, destaca Melo (2009). Caracterizando assim, uma questão política, de acordo com Dourado, Oliveira e Santos (2007). Dourado (2016) afirma que a valorização desses profissionais tem sido objeto de olhares, proposições e lutas políticas, transpassando por conceitos distintos sobre valorização e sobre quem eles são.

Nesse sentido, a profissão é entendida como sendo o reconhecimento social que o indivíduo recebe quando é inserido no mercado de trabalho e a posição que ele ocupa correspondente aos seus conhecimentos adquiridos ou não através do próprio trabalho, ou na esfera de formação. Esse reconhecimento implica na sua identificação profissional com a atividade desempenhada, fazendo com que nela, ele queira permanecer (Franzoi, 2012). A autora alinha também que o processo de construção da identidade dos funcionários da educação das escolas públicas não é homogêneo e nem definitivo, no entanto, não limita-se às condições objetivas de trabalho, mas vincula-se a esta construção, na sua dimensão intelectual, ética, política e cultural.

Nesse ponto, outro termo pertinente a ser conceituado é o de profissionalidade, que expressa, segundo Vieira (2019), de forma objetiva e/ou subjetiva, o compromisso com a educação e com o projeto de sociedade. Esse termo não está limitado às condições objetivas de trabalho, mas está vinculado à “construção da identidade profissional, na sua dimensão intelectual, ética, política e cultural” afirma Vieira (2019, p. 328). Luck (2009) acrescenta que:

Os funcionários são os colaboradores diretos da construção do ambiente educacional e na qualidade da efetivação de seus processos educacionais. Sua atuação contribui de forma significativa para o trabalho educativo, tendo em vista a infra-estrutura que oferecem e sua presença nos vários segmentos da escola. De seu entendimento sobre sua responsabilidade educacional depende a qualidade de seu trabalho e repercussão na formação dos alunos (Luck, 2009, p. 22).

Vieira (2019) expressa que, no caso do serviço público, um conceito que identifica o profissional da educação é a profissionalização, formada por condições

inseparáveis como salário, carreira, formação e condições de trabalho. Libâneo (2010) acrescenta que, a existência de uma carreira é necessária e traz vantagens nas tarefas a serem executadas pelos funcionários da educação, dado que regulamentam e organizam as relações de trabalho nas escolas e as funções lá exercidas. Para Libâneo (2010, p. 276), discutir sobre a profissionalização significa:

refletir sobre a afirmação do espaço educativo, buscando a identidade profissional dos docentes, dos especialistas e dos funcionários da educação, a fim de debater sobre a totalidade do ato educativo, sobre as relações que se estabelecem no interior das escolas, na atual conjuntura educacional, ante as aceleradas mudanças sociais, culturais, científico-tecnológicas, políticas e econômicas do País.

Libâneo (2010) enfatiza que, para compreender a profissionalização dos educadores, deve-se considerar o contexto histórico, cultural, político e social, ou seja, considerar as condições em que a profissão é exercida. Por outro lado, ao conceituar uma profissão, o autor esclarece ser necessário descrever as atribuições e suas particularidades, o horário específico de trabalho, a regulamentação das relações trabalhistas, salários compatíveis com a função exercida, dignidade no exercício profissional e organização sindical.

Neste ponto, os conceitos de Nóvoa (1992) são pertinentes, embora seus estudos refiram-se, principalmente, à profissão docente. Para o autor, a profissionalização proporciona aos trabalhadores uma melhora no seu estatuto, elevando seus rendimentos e o seu poder de autonomia. A partir das suas abordagens teóricas e conceituais, buscou-se parametrizá-las aos processos de profissionalização do ATB, que seriam assim estabelecidas:

A formação profissional ocorre quando são consideradas todas as experiências de vida que o ATB traz consigo, e na interação delas com a vida profissional.

As atitudes do ATB devem pautar-se no fazer coletivo e não no fazer de forma individualizada, pois todos os espaços da escola são ideais para a troca de saberes e de vivência coletiva;

Formações distintas daquela da formação acadêmica, são interessantes e subsidiarão outras experiências, ampliando as condições de trabalho do ATB;

Algumas mudanças e aprendizados ocorrem durante o processo de implantação de determinada ferramenta ou novo sistema introduzido pela SEE/MG;

Novas práticas alteram as formas de trabalho, de se comunicar, de se relacionar e de aprender, proporcionando uma maior autonomia na execução das atividades. Por exemplo, o ATB deve aprender a familiarizar-se com as Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC) no contexto escolar, para, dessa forma,

adequar-se às novas exigências profissionais, sempre em consonância às demandas da SRE;

Os conhecimentos adquiridos, em cursos de formação continuada, desde que replicados entre seus pares, mesmo que de maneira informal, serão benéficos para todos os ATBs envolvidos na relação de trabalho. Cria-se assim um ambiente de colaboração, no qual todos compartilham experiências, conhecimentos e aprendizados, favorecendo o ambiente da secretaria escolar.

Há sempre algo novo a aprender, o ATB deve estar aberto a novos aprendizados e conhecimentos.

Dessa forma, foram articulados aos contornos de Nóvoa (1992), procedimentos que adequam-se e relacionam-se a uma maior profissionalização e, conseqüentemente, a uma maior qualidade no ambiente educacional, com enfoque no trabalho do ATB. Nesse sentido, considera-se a importância da formação inicial e da formação continuada, realizadas tanto de forma individual como coletiva. Também são relevantes os conhecimentos adquiridos no decorrer das experiências profissionais e sociais. A reflexão sobre a prática colabora para a elaboração de novos modos de agir e de construir a identidade, enquanto profissional, imbuídos no projeto de transformação que a formação enfatiza (Nóvoa, 1992).

Segundo Nascimento (2006, p. 5), as questões pedagógicas da escola “são interpretadas como um binômio professor-aluno, em que o núcleo central do espaço de ensino é a sala de aula”. Nesse contexto, os outros espaços da infraestrutura escolar, como o refeitório, secretaria, diretoria, biblioteca e o espaço tecnológico, nos quais atuam os demais “funcionários da educação”, são vistos como áreas secundárias, indicando que o fazer pedagógico centra-se, quase exclusivamente, na docência.

Paro (2007, p. 5), ao analisar a estrutura da administração escolar, considera ser comum restringir o administrativo apenas às atividades-meio, assim:

a direção escolar, a secretaria da escola, o pessoal não-docente, teriam atribuições administrativas, por contraposição às atribuições pedagógicas dos educadores em suas atividades com os educandos. Certamente que essa distinção entre atividades-meio (que precedem e dão sustentáculo às atividades-fim) e atividades-fim (que se dão na relação direta entre educador e educando), é legítima e necessária para perceber suas especificidades e tratá-las como tais.

Infere-se que o autor, ao distinguir as atividades-meio (realizadas pelo pessoal administrativo ou pessoal não docente) e atividades-fim (o trabalho realizado em sala de aula, pelo professor, no processo de ensino-aprendizagem), está atento às atividades

específicas de cada profissional da escola, e estas devem ser reconhecidas. Paro (2007) considera necessário que a administração da escola mantenha coerentes os meios e os fins, para que eles não se contraponham.

Noronha (2009) exemplifica a colaboração de outros profissionais da educação, ao citar uma “funcionária que atende na secretaria da escola”, cujas tarefas são burocráticas e parecem não terem relação com o processo de aprendizagem. Contudo, ao tomar conhecimento do desempenho dos alunos por meio de suas notas, seus avanços e dificuldades, ao analisar as pastas funcionais dos professores, organizar os quadros de horários da escola, ou quando participa de reuniões do conselho escolar, a funcionária está participando do processo de aprendizagem, e o seu trabalho torna-se essencial para que isso ocorra. Desse modo, é preponderante ressignificar o espaço escolar e eliminar a cultura tradicional que vincula o fazer educativo a uma atribuição unicamente do professor (Noronha, 2009).

A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), organização sindical de servidores públicos, criada em 1989 e filiada à Central Única dos Trabalhadores (CUT), alinha que os profissionais da educação são todos aqueles que atuam dentro do ambiente da educação escolar e é enfática ao afirmar que “para alcançar uma educação de qualidade é preciso buscar visibilidade, formação e valorização do trabalho dessas pessoas” (CNTE, 2024).

A referida Confederação colaborou efetivamente na luta pelos direitos dos funcionários da Educação, e a história dessa luta teve início no ano de 1945, quando os professores da escola pública primária começaram a se organizar em associações. Nessa perspectiva, Monlevade (2012) defende que todos os atores educacionais contribuem para a educação, sem distinção entre atividades-meio e atividades-fim, e todas as atividades desenvolvidas pelos profissionais da escola são ações importantes, necessárias e devem ser assinaladas no Projeto Político Pedagógico (PPP) da sua escola, “fortalecendo o sentimento de co-responsabilidade pelo sucesso do aluno e por sua inserção na cidadania crítica” (Monlevade, 2012, p. 72).

Nesse contexto, Libâneo (2008) também aponta para a gestão democrático-participativa como forma de valorizar o desenvolvimento pessoal, a qualificação profissional e a competência técnica de todos os envolvidos no contexto escolar. Luck (2009) corrobora com tais argumentos quando menciona a importância da participação e o envolvimento dos profissionais da educação nos debates sobre o

sentido da educação e o papel da escola, pois eles podem contribuir com suas interpretações e ideias para um modelo de escola eficaz.

Trojan e Tavares (2007) acrescentam que, com a progressiva expansão da escolarização, “esses profissionais”, mesmo exercendo outras atividades na escola e possuindo diversas nomenclaturas - serviços, servidores, auxiliares - são chamados para uma nova missão diante das profundas e radicais transformações por que passam a sociedade e a escola. Eles efetuam uma função educativa junto aos estudantes quando participam do colegiado escolar, que, em sua opinião, é o “órgão máximo de gestão da escola, espaço de deliberação das ações a serem desenvolvidas para cumprir a sua função social” (Trojan; Tavares, 2007, p. 01).

Em que pese o debate, Nascimento (2009) estabelece que atitudes são tão importantes quanto o conhecimento para o ingresso e a permanência no mundo do trabalho. Para tanto, são exigidas a convivência em grupo, a capacidade de comunicação, a capacidade de ser proativo, dentre outras. Nesse sentido:

A atuação dos trabalhadores, transcende o ensino como mera socialização e atualização dos conhecimentos já produzidos e passa a levar em conta outras dimensões, em que os espaços de participação, reflexão, formação e ação para um mundo em constantes mudanças e incertezas, ganham centralidade na escola pública (Nascimento, 2009, p. 378).

Nascimento (2009) prossegue seu raciocínio e reforça que a questão da profissionalização possibilita o deslocamento do saber fazer da vivência (competências individuais), para o saber fazer de maneira intencional, sistematizada e educativa (competências individuais e competências profissionais). Estas competências, a serviço da escola pública, ao se tornarem práticas educativas voltadas à construção de outras relações sociais, mais humanizadas, representam, por um lado, a possibilidade de se estabelecer um novo paradigma na educação escolar e, por outro, podem credenciar os funcionários da educação - educadores e gestores - a atuarem nos seus espaços e ambientes próprios, integrados a toda a escola.

Na próxima subseção serão abordados conceitos que se integram à qualificação dos servidores da Educação, possibilidade factível que tende a influenciar melhores práticas no ambiente de trabalho.

3.3.1 Qualificação do Profissional da Educação

Freitas (2005), ao estabelecer seu entendimento sobre “qualidade negociada”, argumenta que há algumas diferenças aplicadas ao serviço público quando relacionadas aos servidores. O autor é enfático ao afirmar que, para o setor público, a qualidade não é opcional, ela é obrigatória, o que torna necessária a articulação entre comunidade e políticas públicas. A qualificação depende, portanto, de condições objetivas e de disposição subjetiva, por meio das quais os trabalhadores, como sujeitos ativos, constroem e reconstróem sua profissionalidade, na luta pelo seu reconhecimento e na efetivação de seu poder. Nesse sentido, tanto quanto os aspectos cognitivos, fazem-se valer as percepções e convicções valorativas e as manifestações comportamentais, destaca Machado (1996).

A qualificação é um construto social complexo, que deve ser percebida como um ponto de intersecção para confluir abordagens e contribuições diversas, que incluem os sujeitos trabalhadores, o mundo do trabalho e o mundo educacional (MTE, 2004). Tartuce (2004) aponta que a qualificação surge com a divisão do trabalho e na fragmentação de tarefas daí decorrentes. Ele ressalta que há uma ênfase na “polivalência” exigida ao trabalhador, demandando dele várias capacidades, tanto aquelas adquiridas através da formação nos estudos, quanto habilidades cognitivas e comportamentais, as quais lhe permitem enfrentar situações inesperadas e maneiras mais complexas de produzir.

Dessa forma, há uma passagem do conceito de “qualificação” para o de “competência” (Tartuce, 2004, p. 359). Entende-se por competência a efetiva contribuição do servidor para alcançar resultados institucionais sempre melhores, utilizando, em seu local de trabalho, conhecimentos, habilidades e atitudes (Luck, 2009; SEPLAG/MG). A modernização educativa e a qualidade do ensino, na visão de Libâneo (2010), assumiram nova conotação ao relacionar a qualidade da formação do trabalhador com as exigências do mercado competitivo, em época de globalização econômica, trazendo ao debate o tema eficiência e o critério de competência. Não é mais a escola ou a empresa que produz as competências exigidas ao indivíduo para enfrentar o mercado de trabalho, mas o próprio indivíduo. Manter a empregabilidade é manter-se em estado de competência e competitividade, afirmam Lüdke e Boing (2004).

Chiavenato (2009) acrescenta que as bases da empregabilidade repousam sobre algumas competências básicas, que devem ser percebidas pelos outros e incorporadas ao comportamento profissional e cotidiano. Ele assinala que a teoria do capital humano se refere ao que o indivíduo pode fazer por meio de suas habilidades e competências atuais

e potenciais. O autor vai além e enfatiza que o conhecimento é a moeda da Era da Informação, além de ser a base do capital humano. Com o intuito de aumentar seu conhecimento e seu capital intelectual, o indivíduo deve aprender continuamente, acrescenta Chiavenato (2009), contudo, esse conhecimento precisa ser transformado em ação, o que leva à habilidade, que é a capacidade de utilizar o conhecimento para agregar valor. Por outro lado, para ser colocada em prática, a habilidade requer atitudes. Isso leva à competência - capacidade de utilizar o conhecimento para agregar valor e fazê-lo acontecer na organização por meio da mudança e da inovação (Chiavenato, 2009, p.204). Em suma, o conhecimento precisa ser posto em prática (habilidade) com objetivos e métodos bem definidos e executados (atitude) (SEPLAG, 2024).

Nesse sentido, um dos aspectos que mais agrega valor ao órgão ou entidade é o desenvolvimento de pessoas, isso proporciona crescimento à organização e fornece uma base sólida de capital intelectual, além disso, há efeitos positivos na cultura organizacional, gerada pela política de aperfeiçoamento e valorização dos agentes públicos. Portanto, o investimento direcionado aos profissionais de uma organização visa elevar a produtividade, a eficiência e a qualidade dos bens e serviços, possuindo assim um caráter de bem social, pois beneficia a todos (SEPLAG, 2024).

Por conseguinte, com o objetivo de elevar a profissionalização e qualificação dos servidores, o governo mineiro adotou ações essenciais no âmbito das capacitações para o desenvolvimento do seu capital intelectual. Essas ações são imprescindíveis para a efetivação do interesse público e a estratégia organizacional, materializadas por meio da criação do Decreto 44.205, de 12 de janeiro de 2006, que institui a Política de Desenvolvimento dos Servidores Públicos Civis do Poder Executivo Estadual de Minas Gerais.

O referido Decreto preconiza a valorização e desenvolvimento contínuo dos servidores, premissa fundamental para que estes executem suas atribuições de maneira mais eficiente e eficaz, propiciando a melhoria e a qualificação dos serviços prestados à sociedade. No seu art. 4º, são definidas as finalidades da Política de Desenvolvimento dos Servidores Públicos Civis, a saber:

I - capacitar o servidor em temas alinhados aos objetivos e metas dos órgãos e entidades;

II - valorizar o servidor por meio de sua capacitação permanente;

III - aprimorar as competências do servidor;

IV - adequar o quadro de servidores aos novos perfis profissionais requeridos pelo setor público; e

V - racionalizar e tornar mais efetivo o investimento em ações de desenvolvimento do servidor (Decreto 44.205, de 12 de janeiro de 2006).

Longo (2007, p. 38) afirma que “gerenciar por competências implica dedicar uma atenção prioritária aos elementos qualitativos do investimento em capital humano”. Viana e Lima (2010) revelam que o capital humano, dimensionado pela educação em um contexto específico, é um importante meio de ampliação do conhecimento e da capacidade produtiva do trabalhador. Capacidade esta que deve estar vinculada à maior competência, cujos agentes públicos devem atentar-se no desempenho das suas tarefas.

Na próxima subseção, serão elucidadas as dimensões da Avaliação por Competências às quais o servidor público, efetivo, do Estado de Minas Gerais, é submetido, e que subsidiam a elaboração de ações de desenvolvimento, potencializando os pontos fortes e o aperfeiçoando os pontos de melhoria, contribuindo para o alinhamento do plano de desenvolvimento dos servidores à estratégia governamental.

3.3.2 A Avaliação por Competências do Servidor Público da Educação de Minas Gerais

Neste ponto, cumpre destacar a avaliação pela qual os servidores efetivos da Administração Pública do Poder Executivo de Minas Gerais são submetidos durante o desempenho de suas atividades, realizada por meio da Avaliação de Desempenho por Competências. Trata-se de um modelo de avaliação cujo principal objetivo é o desenvolvimento das competências a serem demonstradas pelo servidor no cotidiano de seu trabalho, possibilitando assim o crescimento profissional e estimulando a reflexão e a conscientização sobre seu papel no contexto organizacional (Minas Gerais, 2023).

A Avaliação é regulamentada pela Resolução SEPLAG (Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão) nº 042, de 11 de junho de 2021, e as competências, nela descritas, abrangem os comportamentos esperados e requeridos ao servidor. Esses comportamentos são:

I - **conhecimento**: o conjunto consciente e acessível de dados, informações, conceitos e percepções adquiridos através da educação e de experiências;

II - **habilidade**: a capacidade demonstrada de desenvolver tarefas físicas e intelectuais, representando o “saber fazer”, que é o conhecimento colocado em prática, o que pode ser aprendido por meio da prática e da observação; e

III - **atitude**: a ação particularizada diante de um contexto ou situação, representando o “querer fazer” de cada servidor, de modo a propiciar a aplicação dos conhecimentos e habilidades, o que pode ser observado no comportamento apresentado no trabalho (inc. V, do Art. 2º, Res. SEPLAG nº 042, de 11 de junho de 2021).

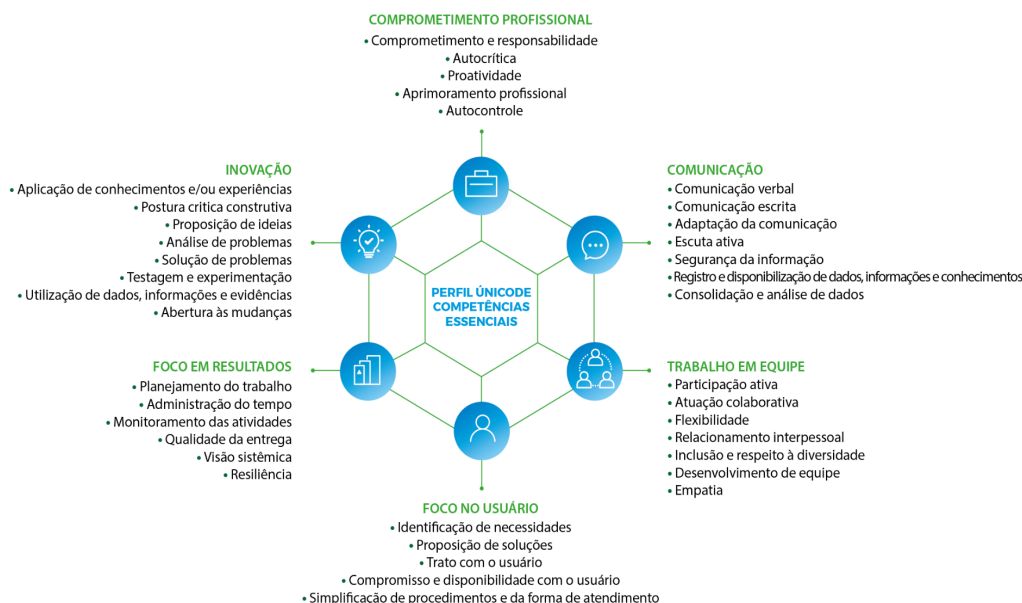
Essas competências manifestam-se por meio de esforços efetivos, nos quais os servidores são avaliados. O CHA, como é conhecido no meio empresarial, é o acróstico de conhecimento, habilidade e atitude, as três dimensões da definição de competência para um determinado cargo ou função (Chiavenato, 2009). Esta tríade permite identificar as diferentes facetas que o profissional precisa adquirir para executar suas atividades e facilita o gerenciamento das Avaliações de Desempenho (Sartori, 2023).

O documento que norteia esse processo no governo mineiro é o Plano de Gestão do Desempenho Individual (PGDI), que permite verificar lacunas ou insuficiências de competências. Assim, promove o alinhamento de expectativas, subsidiando a elaboração de planos de ação que possam potencializar os pontos fortes e aperfeiçoar os pontos que devem ser melhorados pelo servidor.

Existem dois processos de acompanhamento do servidor: a Avaliação de Desempenho Individual (ADI) para o servidor efetivo estável, e a Avaliação Especial de Desempenho (AED), que é o processo de acompanhamento e avaliação do servidor efetivo que está em estágio probatório. Somente após cumprir 1095 dias de efetivo exercício e obter os conceitos “apto e frequente” no Parecer Conclusivo, elaborado ao final da última etapa da AED, o servidor será considerado efetivo. Ambos os processos são regidos pela Lei Complementar nº 71, de 30 de julho de 2003, e regulamentados pelo Decreto nº 44.559, de 29 de junho de 2007. Todo o processo é realizado on-line, através do portal do Sistema de Avaliação de Desempenho (SISAD: <https://www.sisad.mg.gov.br/sisad/auxiliares/login.do>).

Ao final de cada ciclo avaliatório, os servidores são avaliados em perfis de competências requeridos conforme o cumprimento de entregas e ações de desenvolvimento acordadas com as chefias imediatas. Os resultados da Avaliação de Desempenho por Competências subsidiam ações de desenvolvimento, mobilidade, reconhecimento, valorização e evolução na carreira, que ocorrem por meio da Progressão e Promoção para todos os profissionais efetivos que cumprem os requisitos (Figura 1) (Minas Gerais, 2022).

Figura 1 - Competências essenciais relativas aos servidores públicos e que podem contribuir para a melhoria dos resultados, tornando a Avaliação de Desempenho mais efetiva e vinculada à estratégia



Fonte: <https://www.ead.planejamento.mg.gov.br>

Conforme o art. 6º da Resolução SEPLAG nº 042, de 11 de junho de 2021, as competências essenciais contemplam: comprometimento profissional, inovação, trabalho em equipe, comunicação, foco em resultados e foco no usuário. Nesse ponto, Longo (2007) aborda o dilema e complexidade da gestão estratégica no setor público e afirma sua ambiguidade, pois os resultados nesses órgãos dependem da conduta e competência das pessoas. O autor afirma também que, após as alterações ocorridas nas relações de trabalho, a aprendizagem, o desenvolvimento e a capacidade de adquirir novos conhecimentos e habilidades, tornaram-se ingredientes da empregabilidade do servidor público.

Luck (2009, p. 82) aponta que a alma da escola e a qualidade educacional são frutos do comprometimento, da competência e da capacidade das pessoas que trabalham de forma organizada, coletiva e integrada, e que, além disso, compartilham responsabilidades. Dessa forma, a concepção de educação passa a ser um processo abrangente, um trabalho coletivo, comprometido com a qualidade da educação. A seguir, apresenta-se uma subseção que conceitua a qualidade da Educação Básica.

3.4 Conceitos sobre a qualidade da Educação Básica

A qualidade da Educação Básica, é um dos princípios constitucionais, elencados no inciso VII do art. 206 da carta magna de 1988, juntamente com a igualdade de condições para o acesso e permanência na escola. A qualidade da educação foi replicada no art. 3º, inciso IX, da LDB 9394/96 e traz a seguinte redação:

O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: I- igualdade de condições para o acesso e permanência na escola; II- liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber; III - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas; IV - respeito à liberdade e apreço à tolerância; V - coexistência de instituições públicas e privadas de ensino; VI - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais; VII - valorização do profissional da educação escolar; VIII - gestão democrática do ensino público, na forma desta Lei e da legislação dos sistemas de ensino; IX - garantia de padrão de qualidade; X - valorização da experiência extra-escolar; XI - vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais (Brasil, 1996).

Os princípios, descritos acima, evidenciam a necessidade do estabelecimento dessas dimensões, no contexto escolar, para o alcance de um padrão mais elevado de ensino. Neto e Silva (2001, p. 9) preconizam que “a qualidade é substancial. Adjetivá-la é um pleonismo, ou seja, uma repetição inócua, porque realmente só existe qualidade em uma totalidade que abrange técnica, humanismo, salário, hermenêutica social e meio ambiente saudável”. A palavra qualidade comporta múltiplos significados e por isso, possibilita interpretações diferentes, dependendo dos valores, experiências e posição social dos sujeitos que a analisam. Seu conceito é utilizado no processo produtivo e em discursos que evocam a qualidade total e a necessidade de melhoria da qualidade para aumentar a competitividade do produto.

Nesse sentido, parte significativa do debate sobre a qualidade da educação é importada do mundo dos negócios e, ainda assim, embute sentidos distintos, ponderam Oliveira e Araújo (2005). Para Dourado e Oliveira (2009), a concepção sobre a educação é entendida como elemento essencial e integrante das relações sociais, contribuindo tanto para a manutenção quanto para a transformação dessas relações. Ocorreram avanços no acesso e na cobertura do Ensino Fundamental, etapa obrigatória de escolarização e parte da Educação Básica; contudo, percebe-se carência de melhorias no tocante a uma aprendizagem mais efetiva, deixando de ser um problema quantitativo

relativo à igualdade e à igualdade de oportunidades, para converter-se em uma questão qualitativa (Enguita, 2015).

Os limites e possibilidades da dinâmica pedagógica, econômica, social, cultural e política de uma dada sociedade perpassam pela educação, ressaltam Dourado e Oliveira (2009). Os fatores internos ou intra escolares - como diferentes atores da escola, a formação, a profissionalização e a ação pedagógica, os processos de ensino-aprendizagem, os currículos e as expectativas de aprendizagem, e os diferentes fatores extraescolares, no nível do espaço social, interferem direta ou indiretamente nos resultados educativos.

Dourado, Oliveira e Santos (2007, p. 10) acreditam na importância da identificação dos aspectos objetivos e subjetivos da organização que podem interferir no processo da qualidade do ensino:

Os aspectos objetivos relacionam-se à gestão escolar, gestão financeira, administrativa e pedagógica, os juízos de valor, as propriedades que explicitam a natureza do trabalho escolar, bem como a visão dos agentes escolares e da comunidade referente ao papel e às finalidades da escola e do trabalho nela desenvolvido.

Os aspectos subjetivos relacionam-se à visão dos agentes escolares e da comunidade referentes ao papel e às finalidades da escola e do trabalho lá desenvolvido, bem como o juízo de valor e as propriedades que determinam a natureza do trabalho escolar (Dourado; Oliveira; Santos, 2007).

Tais aspectos identificam um conjunto de determinantes que envolvem as relações no âmbito social, pedagógico e administrativo, bem como àqueles relativos à análise da unidade de ensino, e todos os processos e sujeitos lá envolvidos. Os autores ainda ratificam a necessária priorização da educação como política pública a ser, efetivamente assegurada, implicando nas seguintes situações:

aumento dos recursos destinados à educação, regulamentação do regime de colaboração entre os entes federados, otimização e maior articulação entre as políticas e os diversos programas de ações na área; efetivação da gestão democrática dos sistemas e das escolas, consolidação de programas de formação inicial e continuada, articulados com a melhoria dos planos de carreira dos profissionais da educação, etc. (Dourado; Oliveira, 2009, p. 204).

Além da necessidade de compreender questões que trazem a rediscussão dos marcos educacionais, torna-se fundamental:

Identificar no âmbito das políticas internacionais, quais são os compromissos assumidos pelos diferentes países na área da educação, como tais compromissos se configuram em políticas, programas e ações educacionais e como eles se materializam no cotidiano escolar. [...] Por outro lado, é fundamental problematizar a ênfase dada à teoria do capital humano, sobretudo pelo Banco Mundial, identificando o papel reservado à educação, bem como as diferentes feições assumidas por ela no que concerne à escola de qualidade (Dourado; Oliveira, 2009, p. 204).

Em perspectiva semelhante, Enguita (2015, p. 95) afirma que a qualidade da escola se converte em uma meta partilhada e esperada por todos, e as proposições relativas à conservação, melhorias ou mudanças que possam ocorrer devem ser explicadas em termos de qualidade. O foco da atenção do conceito de qualidade se deslocou dos recursos para a eficácia do processo, deixou de ser a lógica dos serviços públicos para ser a lógica produção empresarial privada. Contudo, continua o autor, cada nova versão da qualidade, não substitui inteiramente as anteriores, ela afasta para o lado as versões antigas, mas tem de conviver com elas. É isso que permite que setores e grupos com interesses distintos coincidam em torno de uma mesma palavra de ordem (Enguita, 2015).

No debate sobre a qualidade da educação e do ensino, a qualidade social da educação significa não apenas a diminuição da evasão e da repetência, mas refere-se à promoção do exercício da cidadania, pois a escola é um espaço privilegiado para esse aprendizado, afirma Libâneo (2010). Cóssio (2018) complementa que a qualidade da educação é democrática quando relacionada ao desenvolvimento social dos cidadãos. Por sua vez, na concepção de qualidade pela lógica empresarial, ela está atrelada ao rendimento escolar.

Nesse ponto, merece destaque, no âmbito federal, no que se refere às políticas sobre a qualidade da educação básica, o Fórum Nacional Popular de Educação (FNPE) registrando que “a qualidade da educação está intimamente ligada à qualidade social e inclusiva, cujo contexto procura superar as desigualdades sociais e o reconhecimento e respeito à diversidade” (Brasil, 2022, p. 9). Nos últimos anos, foram realizadas inúmeras conferências em todo o país para a materialização do PNE: decênio 2024 - 2034. As deliberações das Conferências Nacionais Populares de Educação (CONAPE, 2022), sob coordenação do FNPE, tinham por objetivo “monitorar e avaliar o cumprimento do PNE, corpo da lei, metas e estratégias, propor políticas e ações (...)” (Brasil, 2022). A Conferência Nacional Extraordinária (Conae), em janeiro de 2024, cujo tema foi “Plano Nacional de Educação - PNE - 2024-2034: política de Estado para

garantia da educação como direito humano com justiça social e desenvolvimento socioambiental sustentável”, teve seu texto aprovado, e este Documento Final da Conae 2024, para a aprovação do novo PNE, encontra-se em tramitação no Senado Federal. A vigência do atual PNE (2014-2024) encerra-se em junho de 24 (Brasil, 2024). A intenção do próximo PNE, segundo documento final, é garantir os direitos com a qualidade social, ou seja, a próxima década na educação deve ser pavimentada no exercício do respeito, da tolerância, da promoção e valorização das diversidades (Conae, 2024).

Freitas (2016) destaca que, na concepção da construção da qualidade da escola, os números são consequência das relações entre as pessoas. Ou seja, os relacionamentos no ambiente escolar são mais importantes do que os números, cujos parâmetros são negociados coletivamente e a criação de uma cultura de responsabilidade baseada na participação coletiva. Por outro lado, é essencial a contribuição individual, que tenha durabilidade para lidar com problemas que afetam o cotidiano das escolas e sua micropolítica local.

Todavia, na concepção de Simplício (2020), para se alcançar a “boa qualidade da educação”, é necessário assimilar que, algumas ideias e teorias encontradas têm peso no âmbito educacional brasileiro; contudo “não contribuem efetivamente para o aprendizado, nem criam um ambiente propício para que pesquisadores, professores e a comunidade escolar façam um diagnóstico claro sobre o que está acontecendo e como é possível contornar o problema” (Simplício, 2020, p. 34). O autor conceitua estas formas ou ideias de “romantismo educacional”, sendo elas:

1. Relativismo educacional: o estabelecimento de critérios para medir a “qualidade do ensino” é questionada por alguns, todavia se estes critérios não forem estabelecidos não há como saber se o ensino melhorou ou piorou ao longo dos anos. O autor acredita que existem conhecimentos melhores e mais efetivos do que outros, “se não existe maior ou melhor conhecimento, os resultados não podem ser avaliados quantitativamente”.

2. Críticas ao ensino instrucional: segundo essa ideia, os conhecimentos não devem ou não podem ser “transmitidos”, essa alegação costuma vir acompanhada da afirmação que “o saber deve ser construído pelo sujeito”. Este raciocínio ignora a importância do conhecimento herdado culturalmente, no decorrer do tempo, fornecendo ao indivíduo informações, diretrizes e hábitos legados.

3. Oposição entre decorar e aprender: não há porquê retirar o ato de decorar do aprendizado, o ato de decorar é uma das grandes formas de começar a compreender algo sobre um novo assunto. A memória é fonte crucial do aprendizado.

4. Crítica aos testes e avaliações: o objetivo dos testes e exercícios escolares é o de fazer com que os estudantes rememorem e reconstruam os conhecimentos obtidos em sala e apliquem em casa.

5. O bom ensino deve ser divertido e contextualizado: nem sempre o processo de aprendizagem é algo divertido, prazeroso e agradável. Tal atividade demanda energia e traz certo cansaço, quase como o de uma atividade física. A escola deve levar informações descontextualizadas para os estudantes, para que eles tomem este conhecimento como seu e passem a contextualizá-lo (Simplício, 2020).

Nas premissas acima, o autor traz para o debate questões sobre a necessidade de resgatar alguns elementos e teorias de aprendizagem características de uma pedagogia tradicional, porém são considerados pertinentes para o processo de conhecimento dos alunos e, conseqüentemente, para os objetivos de uma educação de qualidade. A educação deve ser vista integralmente; ela forma o cidadão crítico e também prepara o aluno para o mercado de trabalho. Atualmente, a qualidade da Educação Básica passa por uma métrica de aferição realizada por meio de avaliações padronizadas aplicadas para os alunos em todas as escolas do país. Essas medidas se dão por meio de Indicadores, que serão melhor conceituados a seguir.

3.4.1 Os indicadores da Qualidade da Educação Básica

Os indicadores de Qualidade da Educação Básica são uma construção social que legitimam-se e desenvolvem-se no interior da instituição escolar, e têm seu lugar natural no curso da avaliação institucional, induzida e acompanhada pelas políticas públicas (Freitas, 2005).

A Prova Brasil e o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (Saeb) são avaliações para diagnóstico, em larga escala, desenvolvidas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep/MEC). Tem o objetivo de avaliar a qualidade do ensino oferecido pelo sistema educacional brasileiro a partir de testes padronizados e questionários socioeconômicos.

Por meio de testes e questionários, aplicados a cada dois anos na rede pública e em uma amostra da rede privada, o Saeb reflete os níveis de aprendizagem demonstrados pelos estudantes avaliados, explicando esses resultados a partir de uma série de informações contextuais. As médias de desempenho dos estudantes, apuradas no Saeb, juntamente com as taxas de aprovação, reprovação e abandono, apuradas no Censo Escolar, compõem o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb), criado pelo Inep (BRASIL, 2023).

A finalidade do IDEB é monitorar e informar os esforços de desenvolvimento, através de metas estabelecidas pelo Governo Federal. Criado em 2007, é o principal indicador da qualidade da educação básica no Brasil, e sintetiza em um único indicador dois componentes para aferir a qualidade do ensino: o fluxo que representa os dados de aprovação obtidos no Censo Escolar (anualmente) e as médias de desempenho nas avaliações do Saeb em Língua Portuguesa e em Matemática (bienalmente) (Brasil, 2023). Considerando a qualidade da Educação como um atributo multidimensional, o SAEB, por meio da Portaria nº 267, de 21/06/2023, no art. 3º, toma como referência sete dimensões de qualidade da Educação Básica:

I - Atendimento escolar; II - Ensino e aprendizagem; III - Investimento; IV - Profissionais da educação; V - Gestão; VI - Equidade; e VII - Cidadania, direitos humanos e valores (BRASIL, 2023).

Oliveira e Araújo (2005) revelam que alguns fatores, como clima favorável para a aprendizagem e recursos pedagógicos, a qualificação dos docentes e a proporção de alunos por professor em classe, podem potencializar o bom desempenho dos estudantes nesses testes. Os autores consideram que os testes são instrumentos importantes, mas insuficientes para a melhoria da qualidade de ensino, dado que não possuem efetividade.

Castro (2020) concorda que existem problemas com o atual sistema de avaliação a despeito de alguns progressos, há um potencial não explorado a retirar-se deles e, dessa forma, devem ser formuladas políticas educativas e implementá-las, pois essas avaliações desempenham um papel crítico de monitoramento. Castro (2020) ressalta que por meio dessa aferição, as políticas públicas podem intervir com conhecimento de causa, já que o governo deve conhecer o desempenho dos alunos para alcançar o aperfeiçoamento da educação.

Além da avaliação a nível nacional, diversos estados passaram a ter, ao longo dos anos, seus próprios sistemas de avaliação. Muitos deles consideraram o Saeb e interagiram com ele, ainda que de forma não padronizada, afirma Simplicio et al. (2022). As avaliações educacionais são uma realidade nas escolas de Minas Gerais, aplicadas por meio de provas, observações, registros e outros instrumentos elaborados pelos professores. Elas também subsidiam as tomadas de decisões políticas, pedagógicas e administrativas. Há dois tipos de provas, as externas (em larga escala e de

natureza sistêmica) e as internas (realizadas pelo professor, na escola em nível de turma e avaliam a aprendizagem) (SEE/MG).

Desde 2000, a SEE/MG realiza o Sistema Mineiro de Avaliação e Equidade da Educação Pública (SIMAVE), coordenado pela Superintendência de Avaliação Educacional. As avaliações do SIMAVE subsidiam as equipes pedagógicas da SEE/MG com dados e devolutivas para a realização das ações de intervenção pedagógica. Compõem o SIMAVE as avaliações externas, como o Programa de Avaliação da Rede Pública de Educação Básica (PROEB) e o Programa de Avaliação da Alfabetização. Além disso, semestralmente, a SEE/MG também promove as avaliações Diagnóstica e Intermediária por meio do Sistema de Gestão das Avaliações da Aprendizagem - Banco de Itens. Este é um sistema online para a geração e aplicação de provas, com emissão imediata de relatórios e gráficos de resultados após aplicação e/ou lançamento no sistema.

Simplicio et al. (2022), ao avaliarem os dados do Saeb de 2019, identificaram que parte dos problemas encontrados nas avaliações externas não estão associadas especificamente ao desempenho dos estudantes nos testes. Garcia et al. (2023) acreditam que as informações fornecidas pelos professores e alunos, nos testes, dizem muito sobre a relação deles na sala de aula, as condições estruturais de acesso ao ensino, aprendizado e até mesmo, uma cultura escolar.

Desse modo, enfatiza-se a importância do trabalho coletivo realizado no contexto escolar, formado por vários atores. Torna-se, nesse ponto, relevante conhecer a história sobre a origem dos profissionais da educação, o que será feito na próxima subseção.

3.5 Perspectiva histórica sobre a criação do cargo profissional da educação e do ATB

De acordo com Monlevade (2012), os primeiros funcionários de que se tem notícia no Brasil trabalhavam no Colégio dos Jesuítas de Salvador, que funcionava em regime de internato. Em 1550, esses religiosos eram conhecidos como irmãos coadjutores e trabalhavam como cozinheiros, enfermeiros, sacristãos, horticultores, bibliotecários, construtores, pintores e em outras ocupações que se relacionavam indiretamente ao processo de ensino e estavam centradas na materialidade cultural. Com o auxílio dos coadjutores, assegurava-se a qualidade da educação. Porém, era um ensino

para poucos, destinado a menos de 5% da população do Brasil, dado que era elitizado naquele contexto.

Com a expulsão dos jesuítas pelo Marquês de Pombal, houve desarticulação da educação brasileira, sendo instituídas, a partir de 1759, as “aulas régias”. Isso marcou o surgimento do ensino público oficial e laico, visto que, até então, a educação formal em todos os seus níveis estava sob o controle da Igreja. Monlevade (2012) prossegue destacando que a figura dos funcionários, que antes contribuía para a educação dos estudantes, se extinguiu e voltou a ser mencionada somente na década de 1820, quando as províncias passaram a ser responsáveis por construir e oferecer escolas primárias para a população. Assim, surgiu a necessidade de contratar professores e funcionários para a conservação dos prédios e secretarias. Esses funcionários da escola eram, geralmente, recrutados por indicação política.

Em 15 de outubro de 1827, o Imperador D. Pedro I ordenou a criação de escolas de primeiras letras pelo método lancasteriano, ou ensino mútuo, em todas as cidades, vilas e lugares mais populosos do Império. Essa tarefa ficaria a cargo dos presidentes de províncias e do ministro do Império na província do Rio de Janeiro (Camargo, 2013). Assim, a responsabilidade pela criação das escolas foi transferida para as províncias.

Na província mineira, a primeira iniciativa de organizar e regulamentar o ensino público primário aconteceu com a Lei nº 13, de 28 de março de 1835, num momento em que as ações do estado procuravam conformar e civilizar a sociedade, a instrução pública começava a ocupar um lugar destacado e era necessário buscar a organização eficaz da escola (Faria Filho, 2000, p. 72). O Decreto nº 655, de 1893, prescreve exigências para o exercício docente, que deveria incluir boa conduta moral e boas condições de saúde, critérios que se repetiram no artigo 65, do Decreto nº 1960/1906. Nesse mesmo ano, começaram a ser implantados, a partir de Belo Horizonte, os primeiros grupos escolares do estado de Minas Gerais, cuja criação era defendida por inspetores escolares, políticos e autoridades republicanas, como uma forma de “reinventar” a escola. Nesse contexto, o objetivo era efetivar “projetos de homogeneização cultural e política da sociedade, organizar o ensino, suas metodologias e conteúdos; formar, controlar e fiscalizar a professora; adequar espaços e tempos ao ensino; repensar a relação com as crianças, famílias e com a própria cidade” (Faria Filho, 2000, p. 31).

Além disso, houve a necessidade de formação específica e especializada por parte das professoras, público exclusivamente feminino, pois havia legislação mineira

citando que “*As escolas normaes, sob a forma de externatos, serão frequentadas exclusivamente por alumnas*” (Minas Gerais, 1910, p. 152). Em 1929, foi criada a Escola de Aperfeiçoamento em Belo Horizonte, trazendo uma nova fase para a educação mineira, tornando-se referência pedagógica e formando 487 alunas-mestras que pertenciam a famílias abastadas de várias partes do estado de Minas. O processo de feminização do magistério se deu em função das mudanças sociais, no início do século XX, que levaram a mulher a lutar por sua liberdade. O magistério nem sempre foi motivado pelo sonho ou desejo pela profissão, ele tornou-se a opção da liberdade financeira e intelectual (Lima, 2020).

O sistema de ensino mineiro passou a ser construído e fortalecido por professoras, que após a conclusão do curso pós-normal, passaram a exercer suas atividades na docência, na Inspeção Escolar, na Direção das Escolas ou “até mesmo como Assistentes Técnicas, realizando trabalhos administrativos e burocráticos, e dessa forma, “continuavam sendo professoras primárias” (Kuleska, 2019, p. 09). O encerramento das atividades da Escola de Aperfeiçoamento ocorreu em 1946, quando foi incorporada pelo recém criado Instituto de Educação de Minas Gerais.

Em 1952, foi normatizado o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais pela Lei nº 869, de 05 de julho de 1952, que ainda encontra-se em vigor, embora tenha passado por alterações e atualizações para melhor adequar-se aos variados contextos históricos desde sua criação. A referida lei trouxe, dentre outras normas, os direitos e deveres dos servidores públicos do Estado de Minas Gerais, aplicadas também ao magistério. Os cargos do magistério eram os únicos intrinsecamente relacionados à educação, e na Lei SEE nº 2.610 de 08 de janeiro de 1962, são citadas funções que se relacionam com o atual cargo de ATB, sendo elas o Auxiliar de Diretoria, Assistente Escolar e o Auxiliar de Escrita, conforme o artigo a seguir:

Art. 162 - O quadro geral do magistério primário compreende:

I - As carreiras de:

- a) professor primário;
- b) diretor de grupo escolar.

II - O cargo isolado de inspetor seccional do ensino;

III - As funções gratificadas de:

- a) orientador do ensino;
- b) auxiliar de diretoria;
- c) diretor de escolas reunidas;
- d) inspetor escolar municipal;
- e) auxiliar de inspeção (Lei nº 2.610 de 08/01/1962).

No art. 173 menciona-se o cargo de auxiliar de diretoria, que era uma função gratificada, mencionada no inciso III, alínea b. Dentre suas atribuições, ele “executará os serviços de escrituração, auxiliará o diretor nos trabalhos de natureza administrativa [...]” (Lei nº 2.610/1962). Conforme o art. 229, para essa função era necessária a habilitação de professor primário. Isso equivale, ao que atualmente, se refere à função de vice-diretor, mas com algumas atribuições correlatas ao ATB.

O cargo de auxiliar de escrita, mencionado no inciso VII do art. 168, também recaí sobre professor primário, sendo facultado ao Secretário da Educação atribuir-lhe esta função especial, desde que indicado pelo diretor do estabelecimento.

Art. 168 - A função precípua de professor primário é a regência de classe, podendo, entretanto, nos casos regulados por esta lei, o Secretário atribuir-lhe uma das seguintes funções especiais:

- I - Professor de Artes Aplicadas;
- II - Professor de Educação Física;
- III - Professor de Canto Orfeônico;
- IV - Professor de Artes Industriais;
- V - Bibliotecário;
- VI - Assistente Escolar;
- VII - Auxiliar de Escrita.

§ 4º - A designação para o exercício da função de auxiliar de escrita será feita por indicação do diretor do estabelecimento (Lei nº 2.610 de 08/01/1962).

Na composição do Quadro de Pessoal das escolas eram adotadas as seguintes normas:

Art. 181 - O critério para a dotação dos estabelecimentos obedecerá às seguintes normas gerais:

- I - O grupo escolar terá:
 - a) 1 (um) diretor;
 - b) 1 (um) auxiliar de diretoria;
 - i) 1 (um) professor designado para a função de assistente escolar;
 - j) 1 (um) professor designado para a função de auxiliar de escrita, quando houver mais de 14 (quatorze) classes;
 - l) 1 (um) zelador;
 - m) tantos serventes tantos necessários, em função da matrícula, do número de classes de área de outras condições materiais e de instalação do prédio (Lei nº 2.610 de 08/01/1962).

A Lei nº 5.945, de 11 de julho de 1972, dispunha sobre a reorganização e reestruturação das classes de cargos e de funções do Quadro de Pessoal de Minas Gerais, diretrizes para a classificação e avaliação de cargos, Conselho Estadual de Política de Pessoal e reajustamento de vencimentos. A referida lei trouxe alterações nos

órgãos do Estado, como a extinção e criação de alguns cargos, e com isso, vários remanejamentos, enquadramentos e reenquadramentos de pessoal foram realizados.

Houve também a criação dos Quadros Permanente (QP) e Suplementar (QS) da Administração Pública Estadual direta, conforme art. 1º da referida lei. O Poder Executivo estava autorizado a instituir o QP, podendo, para tanto: I - compor o sistema de classes e cargos; II - aprovar planos de classificação de cargos e funções, e de remuneração; III - definir o regime de provimento dos cargos e funções, admitido o contratual. O QP vincula-se aos objetivos da Administração Pública e subordina-se aos seus interesses, obedecendo aos seguintes princípios:

Art. 3º - No Quadro Permanente, far-se-á em vista, fundamentalmente:

- I - valorizar e dignificar a função e o servidor público;
- II - aumentar a produtividade;
- III - profissionalizar e, através de treinamento intensivo, aperfeiçoar o servidor;
- IV - possibilitar a ascensão e a progressão do servidor;
- V - constituir quadros dirigentes, mediante a formação de administradores capacitados para garantir a eficiência e a continuidade da ação governamental;
- VI - fortalecer e aprimorar o sistema do mérito;
- VII - estabelecer remuneração baseada em critérios objetivos de avaliação;
- VIII - diminuir os níveis de hierarquia do serviço público, objetivando sua flexibilidade e eficiência;
- IX - fixar a quantidade de servidores estritamente necessária, relacionada com as atribuições e o volume de trabalho de cada órgão (Lei nº 5.945, de 11/07/1972).

O QP da Administração Pública é assim denominado, dado que presta serviços contínuos aos cidadãos, como políticas públicas que, pela sua natureza e relevância, não devem ser interrompidas. Por esse motivo, a ordenação pressupõe que os cargos executórios da gestão sejam ocupados por servidores efetivos, evitando, dessa forma, a descontinuidade dos serviços prestados, em virtude de mudanças de governos, por exemplo (Filho, 2002).

Por conseguinte, com o Decreto nº 16.409, de 10 de julho de 1974, que regulamentou a Lei nº 5.945/72, foram definidos os fatores que seriam avaliados na elaboração das classes do QP os quais deveriam ser dimensionados conforme a responsabilidade, confiabilidade, complexidade, experiência, especialização e condições do ambiente do trabalho. Os primeiros provimentos efetivos nas classes de cargos do QP resultaram de seleção competitiva interna, promovida entre ocupantes de

cargos de classes já existentes no Estado, cujas atribuições fossem correlatas ou afins, conforme definição do respectivo edital (Decreto nº 16.409/74). Até então, não havia menção aos Auxiliares de Secretaria.

As funções nas secretarias escolares eram exercidas por professores, como constata-se na Lei SEE/MG nº 8.125, de 11 de dezembro de 1981, que modifica o art. 201 da Lei nº 7.109, de 13 de outubro de 1977, que contém o Estatuto do Pessoal do Magistério Público do Estado de Minas Gerais:

Art. 201 - Ao ocupante do cargo de Professor poderá ser cometida tarefa não prevista na respectiva série de classes, dentro do Sistema e no seu interesse, até que seja criado e implantado o quadro do pessoal administrativo para as unidades de ensino (Minas Gerais, 1981).

De acordo com a Lei nº 7.109/77, a composição do Quadro do Magistério passou a contar com cinco carreiras: professor, supervisor pedagógico, administrador educacional, inspetor escolar e orientador educacional.

Nas escolas estaduais, a função de Auxiliar de Secretaria passou a ser mencionada, com esta nomenclatura, somente em 1982. Contudo, era exercida por profissional do magistério, na forma prevista no Decreto nº 21.932, de 18 de janeiro de 1982, a saber:

Art.6º - Fica o Diretor da Delegacia Regional de Ensino autorizado a afastar da regência de turma ou de aulas, observadas instruções da SEE, Professor Nível 1 ou Nível 2, para exercer a função de Auxiliar de Secretaria ou Auxiliar de Biblioteca, com direitos e vantagens do cargo efetivo, com base no art.201, da Lei nº 7.109, de 13/10/1977, com redação dada pela lei nº 8.125, de 11 de dezembro de 1981 (Minas Gerais, 1982).

O cargo de Auxiliar de Secretaria I era exercido por Regente de Ensino, que corresponde atualmente ao professor dos anos iniciais do Ensino Fundamental, ou regente de turma. Já o cargo de Auxiliar de Secretaria II era exercido por Professor que ministrava disciplinas, atualmente corresponde ao Regente de Aulas. Para ambos, era necessário ser ocupante, em caráter efetivo, de cargo do Quadro Permanente (QP) ou Suplementar (QS), ou de outro cargo do Quadro do Magistério, conforme art. 42 da Lei nº 9.381/1986.

Art. 3º - Integram o Quadro de Pessoal das unidades estaduais de ensino: Lei nº 9.381/1986

I - do Quadro do Magistério:

- a) o cargo de provimento em comissão de Diretor de escola;
- b) os cargos de provimento efetivo de Professor, Orientador Educacional e Supervisor Pedagógico;
- c) o cargo de provimento efetivo de Regente de Ensino;

II - do Quadro Permanente:

- a) o cargo de provimento em comissão de Secretário de Escola;
- b) os cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Secretaria, Auxiliar de Biblioteca Escolar, Tesoureiro Escolar, Assistente de Turno, Fonoaudiólogo, Zelador de Escola e os cargos de Auxiliar de Enfermagem, Terapeuta Ocupacional, Fisioterapeuta, Psicólogo, Bibliotecário, Serviçal e Assistente Social (Lei nº 9.381/1986).

Em 1992 houve o 1º Concurso Público para a área da educação em Minas Gerais, o qual dispunha de vagas para Auxiliar de Secretaria. Porém, os recém-empossados ficaram quase dois anos com o símbolo PAI, que corresponde ao magistério (Comunicação pessoal). Em 1994, foram posicionados como Auxiliar de Secretaria QE 01 e, posteriormente, Auxiliar de Educação IA. A nomenclatura atual de Assistente Técnico de Educação Básica (ATB) ocorreu com a Lei nº 15.293, de 05 de agosto de 2004, quando foram instituídas as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado.

Quadro 4 - Embasamento legal da Carreira dos Profissionais da Educação Básica em Minas Gerais

Legislação	Assunto
Lei nº 13, de 28/05/1835	Regula a criação das Cadeiras de Instrução Primária, o provimento e os Ordenados dos Professores.
Lei nº 869, de 05/07/1952	Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais.
Lei nº 2.610, de 08/01/1962	Estabelece as normas que regerão, no Estado, o Ensino pré-primário e o Ensino primário, dispõe sobre os respectivos Quadros de Pessoal e regula as condições de provimento dos cargos e funções que lhes são próprias.
Lei nº 3.214, de 16/10/1964	Dispõe sobre a reestruturação dos cargos do serviço público civil do poder executivo, estabelece níveis de vencimentos e dá outras providências.
Lei nº 5.842, de 13/12/1971	Dispõe sobre o Pessoal do Magistério do Estado em desvio de função e dá outras providências.m
Lei nº 5.945, de 11/07/1972	Dispõe sobre reorganização de Quadros de Pessoal, diretrizes para classificação e avaliação de cargos, Conselho Estadual de Política de pessoal e reajustamento de vencimentos e dá outras providências.
Decreto nº 16.409, de 10/07/1974	Dispõe sobre o Quadro Permanente a que se refere a Lei nº 5.945, de 11 de julho de 1972, e dá outras providências.
Lei nº 7.109/77, de 13/10/1977	Contém o Estatuto do Pessoal do Magistério Público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências.
Lei nº 8.125, de 11/12/1981	Modifica a redação do artigo 201 (vetado) da Lei nº 7.109, de 13 de outubro de 1977, que contém o Estatuto do Pessoal do Magistério Público do Estado de Minas Gerais e dá outras providências.
Decreto nº 21.932, de 18/01/1982	Dispõe sobre a jornada de trabalho de ocupante de cargo da classe de Inspetor Escolar e dá outras providências.
Decreto nº 24.232, de 31/01/1985	Acrescenta parágrafo único ao artigo 11 do Decreto nº 21.003, de 28 de novembro de 1980, e dá nova redação ao artigo 6º do Decreto nº 21.932, de 18 de janeiro de 1982.
Lei nº 9.346, de 05/12/1986	Cria classes e cargos no Quadro Permanente, a que se refere o Decreto nº 16.409, de 10 de julho de 1974, reestrutura a Secretaria de Estado da Educação e dá outras providências.

Lei nº 9.381, de 18/12/1986	Institui o Quadro de Pessoal das unidades Estaduais de Ensino e dá outras providências.
Decreto nº 26.543, de 03/02/1987	Dispõe sobre o provimento de cargos efetivos do Quadro Permanente, a que se refere o Decreto nº 16.409, de 10 de julho de 1974, criados pela Lei nº 9.346, de 5 de dezembro de 1986, e dá outras providências.
Lei nº 10.254, de 20/07/1990	Institui o regime jurídico único do servidor público civil do estado de Minas Gerais e dá outras providências.
Decreto nº 31.930, de 15/10/1990	Regulamenta o regime jurídico único do servidor público civil do Estado de Minas Gerais no âmbito do Poder Executivo, de que trata a Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990, e dá outras providências.
Lei nº 10.961, de 14/12/1992	Dispõe sobre as normas de elaboração do quadro geral e dos quadros especiais, estabelece as diretrizes para a instituição dos Planos de Carreira do Pessoal Civil do Poder Executivo e dá outras providências.
Decreto n.º 43.576, de 2003	Estabelece as diretrizes para a elaboração dos anteprojetos de lei dos planos de carreiras na administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.
Lei nº 15.293, de 05/08/2004	Institui as carreiras dos profissionais de Educação Básica do Estado de MG.
Decreto nº 44.141, de 27/10/2005	Dispõe sobre o posicionamento dos servidores das carreiras dos Profissionais de Educação Básica que integram o Grupo de Atividades de Educação Básica, de que trata a Lei nº 15.293, de 5 de agosto de 2004.
Decreto n.º 44.205, de 12/01/2006	Institui a Política de Desenvolvimento dos Servidores Públicos Cíveis da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual e dá outras providências.
Lei nº 18.802, de 31/03/2010	Reajusta os valores das tabelas de vencimento básico das carreiras do Poder Executivo que menciona e dá outras providências.
Lei nº 18.975, de 29/06/2010	Fixa o subsídio das carreiras do grupo de atividades de Educação Básica do Poder Executivo Estadual e do Pessoal civil da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e dá outras providências.
Decreto n.º 46.232, de 30/04/2013	Altera o decreto nº 44.205, de 12 de janeiro de 2006, que institui a política de desenvolvimento dos Servidores Públicos Cíveis da Administração Pública Direta, autárquica e fundacional do poder executivo estadual e dá outras providências.
Lei nº 21.710, de 30/06/2015	Dispõe sobre a política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo, altera a estrutura da carreira de Professor de Educação Básica e dá outras providências.
Res. SEE nº 2.784, de 24/07/2015	Estabelece normas para processamento da promoção dos servidores das carreiras dos Profissionais de Educação Básica da Secretaria de Estado de Educação.
Lei nº 23.750, de 23/12/2020	Estabelece normas para contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.
Res. SEE nº 4697, de 13/01/2022	Regulamenta o Projeto de Formação Continuada e Desenvolvimento Profissional dos Servidores da Educação, no âmbito da Secretaria de Estado de Educação - SEE/MG e dá outras providências.
Lei nº 24.383, de 6/07/2023	Dispõe sobre o reajuste dos valores de vencimento das carreiras, dos cargos de provimento em comissão e das gratificações de função do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo, de que trata a Lei nº 15.293, de 5 de agosto de 2004.

Fonte: Elaborado pela autora, com base em SEE/MG.

Toda a normatização embasada no Quadro 4, relaciona-se à organização e adaptação do quadro de carreiras dos servidores da educação mineira, bem como aos variados contextos e tendências vivenciados pela sociedade no decorrer dos anos. A escola de hoje, bem como os profissionais que lá atuam, devem conviver com outras modalidades de educação, seja ela formal, não formal, informal ou profissional, articulando-se e integrando-se a elas, segundo Libâneo (2010).

O autor afirma que as escolas compõem um sistema público, “implicando em princípios, normas e diretrizes organizacionais, pedagógicas e curriculares que orientam a educação”, portanto a legislação não deve ser ignorada, mas sim compreendida de

forma crítica e ampla (Libâneo, 2010, p. 33). Neste sentido, embora exista forte crítica ao modelo burocrático *weberiano*, utilizado na Administração Pública, é possível afirmar que ele é compatível com a carreira pública moderna, ágil e flexível, destacam Azevedo e Loureiro (2003).

Ao refletir sobre os modelos de gestão encontrados na Administração pública, torna-se necessário aprofundar nessa seara, a fim de elucidar tais termos, analisar as estratégias utilizadas e como elas interferem no espaço escolar e nos profissionais da educação. Esse é o foco da seção seguinte.

4 EFEITOS DA NOVA GESTÃO PÚBLICA NA PROFISSIONALIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Nesta seção, serão abordados conceitos relacionados à Administração Pública e as influências da Nova Gestão Pública (NGP) nas esferas federal e estadual. Para tanto, foram utilizadas abordagens de teóricos da educação e da economia a fim de demonstrar um panorama no qual se articulam a Administração Pública, a burocracia e os modelos gerenciais, voltados ao cenário educacional. Torna-se relevante enfatizar a necessidade de uma análise da macroestrutura da Administração Pública e seus sistemas, a fim de compreender a microestrutura da escola, com o intuito de subsidiar reflexões acerca de políticas educacionais focadas nos profissionais do contexto escolar e nas práticas educativas existentes.

Para isso, foi necessário trazer concepções que serão abordadas nas subseções a seguir, quais sejam: a Administração pública e a Nova Gestão Pública, a NGP em Minas Gerais e a Gestão de Pessoas, Plano Estadual de Educação/MG, a Secretaria de Estado de Educação, a Superintendência Regional de Ensino – Metropolitana A, a escola como organização educacional, a carreira do auxiliar de serviços de Educação Básica e, por fim, as contratações e convocações.

4.1 A Administração Pública e a Nova Gestão Pública

A Administração Pública detém prerrogativas e sujeições inerentes ao Estado a fim de estabelecer e suprir as necessidades decorrentes de interesse coletivo, que deve se sobrepôr ao interesse particular. Dentre as funções do Estado estão a função administrativa, que relaciona-se ao atendimento das necessidades materiais do povo (Pinto, 2008). No Brasil, no final da década de 1970, para adequar-se ao contexto de crise econômica mundial, à acirrada competitividade capitalista e ao processo de globalização, em curso, a reforma da Administração Pública começava a delinear-se, com a adoção do gerencialismo. Consolidou-se na década de 1990, em meio aos episódios hiperinflacionários, conforme destaca o autor e ex-ministro de Estado da Administração Federal e Reforma do Estado, Bresser-Pereira (1998).

A proposta oficial de reforma da Administração Pública ocorreu com a criação do Plano Diretor da Reforma do Estado, documento publicado em 1995 pelo governo federal brasileiro. O documento expressava a ideia de substituir o modelo burocrático,

tido como ineficiente e autocentrado, pelo modelo gerencial qualificado (Azevedo; Loureiro, 2003).

Para a efetivação dessas mudanças, a administração pública gerencial deveria organizar-se de maneira racional, a partir de parâmetros de controle da qualidade total, a fim de fortalecer-se em busca de eficiência, descentralização e celeridade nos serviços, favorecendo assim, o atendimento aos cidadãos (Bresser-Pereira, 1998). Diante disso, o cidadão passou a ser visto como cliente e contribuinte, e assim, os resultados da ação estatal são tidos como bons, visto que suas necessidades estão sendo atendidas e não porque os processos estejam seguros e sob controle. A administração pública passa a ser conhecida como “nova gestão para um novo estado” (Bresser-Pereira, 1998, p. 05).

Chiavenato (2009) complementa que, com essa reforma, há redução no papel do Estado como executor direto de serviços, entretanto, manteve seu papel de regulador e provedor dos serviços essenciais para o desenvolvimento, como a educação e saúde, pois estas envolvem investimento em capital humano, promovendo os cidadãos.

Nesta perspectiva, o Estado possibilita o fortalecimento das funções de regulação e de coordenação no nível federal, bem como a progressiva descentralização para os níveis estadual e municipal, das funções executivas no campo da prestação de serviços sociais e de infraestrutura. Esta tendência, reforça:

A governança - a capacidade de governo do Estado - através da transição programada de um tipo de administração pública burocrática, rígida e ineficiente, voltada para si própria e para o controle interno, para uma administração pública gerencial, flexível e eficiente, voltada para o atendimento do cidadão. O governo brasileiro não carece de “governabilidade”, ou seja, de poder para governar, dada sua legitimidade democrática e o apoio com que conta na sociedade civil. Enfrenta, entretanto, um problema de governança, na medida em que sua capacidade de implementar as políticas é limitada pela rigidez e ineficiência da máquina administrativa (Chiavenato, 2009, p. 103).

Para Oliveira et al. (2017), a Nova Gestão Pública (NGP) surge, nas últimas décadas, como resultado da mudança de paradigma das políticas públicas, influenciando novos modos de organizar e gerir a coisa pública, interferindo nos objetivos da ação pública e “cobrando do Estado e de suas instituições, maior transparência e prestação de contas”. Os autores argumentam também que, esse modelo de gestão critica a ineficiência e a falta de comprometimento do funcionalismo público, colocando-o no “centro dos ataques ao modelo de organização estatal” (Oliveira et al., 2017, p. 711).

Cóssio (2018, p. 67) argumenta que o termo “gestão”, assume uma complexidade maior quando enquadrado no âmbito político e acrescenta que a reforma estrutural pela qual o setor público vem passando modifica os conceitos e objetivos das formas de gestão e o funcionamento das instituições. Nesse contexto, consolidam-se novos discursos e práticas derivados do setor privado, sendo referência nas organizações públicas, em todas as esferas de governo, incluindo o sistema educacional. A NGP consolida-se na articulação de conceitos como o gerencialismo, o governo empreendedor e a governança, cujo objetivo é a “modernização da gestão pública, correspondendo às expectativas do mercado na lógica das empresas privadas lucrativas” (Cóssio, 2018, p. 69).

A autora, contudo, aponta que houve um movimento contraditório, com a criação da LDB 9394/96, que por um lado trouxe em seu texto demandas por democratização da educação e ampliação dos direitos sociais. Por outro lado, reforçou uma racionalidade escolar caracterizada por processos de avaliação como instrumento regulador e maior flexibilidade administrativa às escolas e ao sistema. “Essas medidas, descentralizadoras, vieram acompanhadas, nessas reformas, da noção de democracia participativa como envolvimento dos atores sociais na implementação ou execução das políticas públicas, sobretudo educacionais” (Cóssio, 2018, p. 636).

A lógica gerencial imposta à Administração Pública modificou a organização escolar, seus valores e suas finalidades, redefinindo tanto seus objetivos e seus recursos, como a identidade profissional dos sujeitos envolvidos (Laval, 2019). O autor enfatiza que, com a importação dessas abordagens da gestão empresarial, para a educação, as técnicas de produção em massa devem ser substituídas por formas de organização baseadas na “melhoria de qualidade”, assim como se faz na indústria. Segundo Laval (2019) a reforma mundial da educação, origina-se da política neoliberal, trazendo para o meio educacional conceitos como a eficiência, a modernização, a avaliação e as novas tecnologias.

Nessa concepção, a escola “competitiva” deve adaptar-se aos desejos do usuário, em um procedimento típico de “serviço ao cliente”, alinha Laval (2019, p. 244). O autor retrata haver uma pressão realizada pelos organismos internacionais multilaterais como o Banco Mundial, a Organização Mundial do Comércio (OMC), a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), entre outros. Essa pressão é direcionada aos sistemas de educação nacionais, no intuito de modelar suas instituições e profissionais do ensino às necessidades do capitalismo contemporâneo. Posto isto, as

ideias como as de capital humano, de competências e habilidades prestam-se a atender interesses do mercado e não à formação e emancipação dos estudantes (Laval, 2019). O autor critica a nova concepção de eficiência, associando-a à modernização, e alinha que ela é progressivamente imposta à educação, que torna-se mensurável e atrelada a dispositivos e métodos definidos, padronizados e replicáveis em grande escala. Ele afirma também que, simbolicamente, o gerencialismo vem tomando o lugar do humanismo como sistema de inteligibilidade e legitimidade da atividade educacional (Laval, 2019).

Nesse ponto, o autor destaca que, a escola é uma instituição historicamente encarregada pela formação intelectual dos indivíduos e pela transmissão de saberes legítimos e formalizados, e sua “eficiência” deve ser avaliada por este viés e não pela “cultura da avaliação”, constituída por instrumentos de mensuração, teste e comparação dos resultados da atividade pedagógica. O autor pontua que a eficiência gerencial no discurso corrente sobre a “escola eficiente” deve atentar-se aos gastos públicos, que não devem ser desperdiçados. Desse modo, a eficiência do ensino tende a confundir-se com a eficiência econômica ou racionalidade econômica, “com preocupações sobre custo-benefício, eficácia na execução e excelência do produto”, remodelando assim a teoria do capital humano (Laval, 2019; Libâneo, 2010; Lima, 2011).

Lima (2011, p. 142) ressalta que a “obsessão pela eficácia, pela eficiência e pela qualidade é tipicamente *tayloriana*, porém é recente no cenário educativo, todavia alcança um status de inovadora pela insistência com que é referida”. Freitas (2016), em consonância com tal argumento sinaliza que o movimento de transformar a educação em uma mercadoria e a escola em uma empresa, podem ser reconhecidas através de diferentes denominações, quais sejam: “reforma empresarial”, o “movimento global da Reforma Educacional” e a “nova gestão pública”. Ele complementa que, para os reformadores da educação, pelo fato de a escola ser pública, ela está impedida de ter qualidade, pois a gestão pública é, em si, ineficaz (Freitas, 2016).

Gentili (2015) corrobora com as premissas expostas, quando aponta que os critérios de qualidade no campo educacional são os mesmos formulados no mundo empresarial, caracterizados pelas seguintes dimensões: adaptabilidade e ajuste ao mercado, competitividade, produtividade, rentabilidade e mensurabilidade. Entretanto, o autor evidencia que a educação e o mercado devem encontrar “pontos de interseção e cooperação”, considerando ser isto diferente da pretensão política orientada pela nova retórica da qualidade no campo da educação (Gentili, 2015, p. 157).

Em que pese o debate, o modelo gerencial adotado no serviço público não rompeu definitivamente com o modelo burocrático *weberiano*, mas o flexibilizou, mantendo alguns princípios que se referem à gestão de pessoal, como exemplos, a “admissão segundo rígidos critérios de mérito”, da universalidade em ações ou subsistemas de gestão de pessoal, tais como nos sistemas de remuneração, carreira, avaliação de desempenho e treinamento. Embora exista forte crítica ao modelo burocrático utilizado na Administração Pública, é possível afirmar que ele é compatível com a carreira pública moderna, ágil e flexível, destacam Azevedo e Loureiro (2003). Os modelos gerencial e burocrático conservam os mesmos princípios referentes à profissionalização, ao mérito e à impessoalidade no serviço público (Azevedo; Loureiro, 2003).

Os autores afirmam também que a preservação e o fortalecimento de princípios burocráticos – legalidade, impessoalidade, universalidade, mérito, por exemplo – constituem requisito para a ordem republicana e democrática, assim como para a concretização do Estado de Direito. Flexibilizar não exige abandonar os princípios do modelo, mas sim aperfeiçoá-los por meio de soluções inteligentes e criativas. Marques (2019) salienta que a NGP não adota a perspectiva de retirada do Estado para ampliação da dominação capitalista, mas de sua reconstrução, passando do “Estado Mínimo” para a de “Estado Melhor”, submetendo-se às exigências de eficácia concernentes às do modelo empresarial, servindo como referência para se pensar as ações pública e a social.

Em Minas Gerais, a NGP influencia os modelos de gestão da máquina pública e da gestão de pessoas. Enfatiza-se, dessa forma, a necessidade de abordar tais questões, que serão melhor esclarecidas na próxima subseção.

4.2 A Nova Gestão Pública em Minas Gerais e a Gestão de Pessoas

No âmbito do setor público, as ações de desenvolvimento profissional são cruciais para uma atuação mais eficaz da Administração Pública (Minas Gerais, 2022). Nesse sentido, a Gestão de Pessoas do Poder Executivo Estadual mineiro tem como premissa promover os processos necessários para viabilizar o desenvolvimento de pessoas e das organizações, de forma a alinhar os fatores determinantes, com as estratégias traçadas e objetivos institucionais. “Desenvolver pessoas proporciona crescimento à organização, fornecendo uma base sólida de capital intelectual, que é um

dos aspectos que mais influencia no valor do órgão ou entidade”. Além disso, a política voltada para o aperfeiçoamento dos agentes públicos gera efeitos positivos na cultura organizacional, tornando-se um diferencial” (SEPLAG, 2023).

A intervenção da NGP é perceptível nas práticas da Administração Pública Estadual de Minas Gerais e amplia-se por vários programas e ações, trazendo princípios empresariais e seus mecanismos, aos órgãos do governo e na educação pública. Essa influência tem o propósito de melhorar a eficiência e a eficácia do serviço público, de acordo com Freitas e Oliveira (2022). Neste sentido, os princípios constitucionais, elencados na constituição mineira corroboram para a consolidação de tais propósitos, como observa-se no artigo da CE-MG/89:

Art. 13 - A atividade de administração pública dos Poderes do Estado e a de entidade descentralizada se sujeitarão aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, razoabilidade e sustentabilidade (Caput com redação dada pelo art. 1º da Emenda à Constituição nº 112, de 24/4/2023).

Um dos marcos importantes da implementação da reforma administrativa, iniciada em 2003, no Estado, é o projeto Choque de Gestão. A referida reforma administrativa buscava impactar e modificar, por meio de um conjunto integrado de políticas de gestão pública, o padrão de comportamento da administração estadual. Essas modificações ocorreram em diversas áreas, principalmente nas áreas de Gestão de Pessoas, Gestão por Resultados e Gestão Financeira. Com o Choque de Gestão, os planos de carreira de todos os servidores do Estado de Minas Gerais foram reestruturados, o que incluiu a definição de regras para ingresso, promoção e progressão, a adequação do quantitativo de cargos efetivos às necessidades institucionais e a regularização das jornadas de trabalho. Além disso, o reconhecimento do tempo de serviço também foi critério para a valorização do servidor.

Adotou-se, no Estado, um novo padrão de política com foco na meritocracia, desenvolvimento do servidor e valorização contínua, afirmam Brulon, Vieira e Darbilly (2013). Foi adotada a avaliação de desempenho individual (ADI) dos servidores efetivos, juntamente com uma política de evolução na carreira. Esses critérios continuam a ser utilizados no governo atual.

A operacionalização da Gestão de Pessoas ou administração de recursos humanos nos órgãos públicos do Estado de Minas Gerais, é considerada a mais complexa e pode ser conceituada como um conjunto de políticas, técnicas, habilidades,

métodos e práticas definidas, que tem o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações. Elas podem ocorrer por meio da capacitação, participação, envolvimento e desenvolvimento dos profissionais, e a área tem a função de humanizar as instituições.

Para Chiavenato (1999), o contexto em que se situa a Gestão de Pessoas é representado pelas organizações e pelas pessoas, tratando-se de uma área sensível, pois depende de vários aspectos como a cultura existente em cada organização, a estrutura organizacional adotada, as características do contexto ambiental.

A Gestão de Pessoas no Poder Executivo Estadual, tem como premissa:

Promover os processos necessários para viabilizar o desenvolvimento de pessoas e das organizações, de forma a alinhar os fatores determinantes com as estratégias traçadas e objetivos institucionais. É por esse motivo que no âmbito do setor público ações de desenvolvimento profissional são cruciais para uma atuação mais eficaz. (Minas Gerais, 2023).

Ações que envolvem motivação, respeito e ética, são esperadas pelos servidores públicos, por parte dos gestores, para que eles sintam-se uma peça importante e valorizada no órgão que trabalham. Paro (2010) assinala que, cada trabalhador representa um recurso subjetivo, ou seja, sua força ou capacidade de trabalho, consiste em seu esforço na realização de ações que concorrem para a concretização do objetivo da escola, isto deve ocorrer associado ao recurso objetivo, que é a utilização racional dos recursos na realização do trabalho. O autor enfatiza que não trata-se do esforço de um indivíduo isolado, mas do esforço humano coletivo, cujas múltiplas habilidades, forças, destrezas e conhecimentos, associam-se para a consecução do fim que se tem em mira na educação (Paro, 2010).

O slogan do atual governo estadual é “Governo diferente, Estado eficiente” (Figura 2). Explicita-se, dessa forma, o que espera-se do servidor, pois o serviço público e a Administração pública dependem dele.

Figura 2 - Slogan do Governo Estadual de Minas Gerais



Fonte: SEE/MG

Em 2022, ao ser reeleito para seu 2º mandato consecutivo (2023-2026), o Governador Romeu Zema afirmou que os resultados positivos da sua gestão anterior (2019-2022) foram pautados pelo respeito aos recursos públicos e aos contribuintes, no corte de mordomias e no aumento da arrecadação com atração de investimentos para Minas Gerais. “Não fizemos nenhum aumento de imposto, concedemos reajuste ao funcionalismo e melhoramos os serviços públicos que é a principal missão do Estado. Só com compromisso fiscal é possível termos recursos disponíveis para ações que melhorem a vida do mineiro”, destacou o governador de Minas (fazenda.mg.gov.br, 2023). O Governador trouxe para o Estado de Minas Gerais um estilo de Gestão Pública pautado na:

Gestão Empresarial da iniciativa privada, incluindo uma nova Gestão de Recursos Humanos com ênfase no profissionalismo dos recursos humanos, buscando alinhar os indivíduos às estratégias organizacionais, bem como para que seja prestado um serviço que minimize a burocracia e cumpra os conceitos de eficiência, eficácia e efetividade (Vieira, 2019, p. 01).

Nesse estilo de gestão, a preocupação com a educação do Estado pode ser observada por meio de normativas da SEE/MG, como por exemplo, o Mapa Estratégico, um documento que guia as ações, prioridades e desafios a serem realizados nessa pasta, e faz parte do planejamento estratégico com foco em resultados. Trata-se de uma ferramenta que, além de ajudar a direcionar os esforços das equipes dos setores de maneira mais eficaz, contribui também para facilitar o diálogo e a definição das táticas propostas. Ela se ajusta às metas e estratégias previstas no Plano Estadual de Educação (PEE-MG), cujo foco é resgatar os propósitos a serem alcançados, mostrar a integração entre os projetos prioritários e, assim, garantir um alinhamento comum a toda a REE/MG – órgão central, SREs e as escolas.

Os objetivos estratégicos são os fins a serem alcançados e justificam todos os projetos realizados pela SEE/MG, eles são divididos em quatro eixos de gestão: Gestão Pedagógica, Gestão de Rede, Gestão de Pessoas e Gestão de Infraestrutura, os projetos prioritários detalham e tangibilizam os objetivos estratégicos, traduzindo as ações que serão realizadas para alcançá-los. Assim, eles se complementam (Minas Gerais, 2023).

Por meio desses eixos de gestão, evidencia-se o propósito de abranger todas as áreas a fim de otimizar as práticas da SEE/MG para garantir eficiência e bons resultados

voltados à educação como um todo. Através dessas diretrizes, o governo pretende trazer efetividade às estratégias e maior transparência às ações realizadas.

Os pilares do Mapa Estratégico perpassam por todas as ações propostas, buscando melhorar constantemente a aprendizagem e qualidade da educação, ampliar a eficiência dos processos operacionais e gastos públicos (Figura 3). Ele contempla, de forma pormenorizada, as perspectivas a serem alcançadas no âmbito da visão - como quer ser vista pela sociedade e outros governos- missão, pilares, objetivos estratégicos, projetos prioritários e valores. São os fins a serem alcançados e justificam todos os projetos realizados pela SEE/MG.

Figura 3 - Mapa estratégico da SEE/MG



Fonte: SEE/MG

O Mapa Estratégico propõe-se a ser um instrumento vivo, que representa a realidade da REE/MG. Por meio da definição dessas diretrizes, é possível trazer mais efetividade às estratégias e transparência às ações realizadas. Dentre os Projetos Prioritários do Mapa Estratégico, estão inseridas a Gestão de Pessoas, cuja atenção abrange particularmente a Formação no Projetos Trilhas Educadores e a Formação de Gestores (Minas Gerais, 2023). Enfatiza-se que os projetos de elevar a formação dos servidores efetivos do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, integra a Meta 15

do Plano Estadual de Educação/MG e está diretamente relacionada à valorização profissional do servidor efetivo.

4.3 Plano Estadual de Educação – PEE/MG

O Plano Estadual de Educação de Minas Gerais foi elaborado em consonância com o Plano Nacional de Educação (PNE) (lei nº 13.005/2014), visando integrar objetivos e metas do plano nacional, traduzindo-os para a realidade territorial do Estado e planejando a sua articulação às demandas municipais. O PEE/MG visa nortear as políticas públicas de educação do Estado de Minas Gerais, buscando estabelecer prioridades, diretrizes, objetivos e metas básicas, avançando para uma educação de qualidade.

Art. 204 – O plano estadual de educação, de duração plurianual, visará à articulação e ao desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, à integração das ações do Poder Público e à adaptação ao plano nacional, com os objetivos de: I – erradicação do analfabetismo; II – universalização do atendimento escolar; III – melhoria da qualidade do ensino; IV – formação para o trabalho; V – promoção humanística, científica e tecnológica (CE - Constituição Estadual nº 1, de 21 de setembro de 1989).

O atual PEE/MG foi instituído pela Lei nº 23.197, de 26/12/2018, e visa atender ao cumprimento do disposto no art. 204 da CE/89 e no art. 8º da Lei Federal nº 13.005/2014 (Brasil, 1998). O PEE/MG possui 10 diretrizes e 18 metas, que devem ser atendidas no período de 2018 a 2027. Elas estão relacionadas à valorização profissional, à melhoria da qualidade da educação em todas as etapas e modalidades da educação básica e do ensino superior, ao acesso e permanência dos estudantes, ao fortalecimento da gestão democrática e à melhoria do investimento público na educação (Minas Gerais, 2018).

Até o momento, dessas 18 metas, 5 foram atingidas (metas 11, 13, 15, 17 e 18); 7 foram parcialmente atingidas (metas 02, 06, 08, 09, 12, 14 e 16, esta última tem relação direta com a formação em serviço e valorização do servidor) e 6 metas são previstas (metas 01, 03, 04, 05, 07 e 10) (Quadro 5).

Quadro 5 - Metas e objetivos principais do PEE/MG

Metas	Objetivos
1 - Educação Infantil	Colaborar com os municípios na definição de metas de expansão de suas redes públicas de educação Infantil, segundo o padrão nacional de qualidade, considerando as peculiaridades locais.
2 - Ensino Fundamental	Universalização do Ensino Fundamental de 9 anos para a população de 6 a 14 anos,
3 - Ensino Médio	Universalização do atendimento para toda a população de 15 a 17 anos e elevação da taxa de matrículas desse público.
4 - Educação Especial	Universalização do acesso à Educação Básica e ao atendimento educacional especializado para a população de 4 a 16 anos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação.
5 - Alfabetização	Das crianças até final do 3º ano do ensino fundamental. Verificadas por avaliações do Programa de Avaliação da Alfabetização (PROALFA)
6 - Educação em Tempo Integral	Ofertar, no mínimo, 50% das escolas públicas, pelos menos 25% dos estudantes da Educação Básica.
7 - Educação Básica	Elevação da qualidade da Educação Básica em todas as etapas e modalidades, com melhoria do fluxo escolar e da aprendizagem
8 - Escolaridade média	Elevação da escolaridade média da população de 18 a 21 anos, de forma a alcançar pelo menos 12 anos de estudo para a população do campo, indígenas e quilombolas e para 25% mais pobres, equiparação média entre negros e não negros declarados ao IBGE
9 - Alfabetização	Elevação da taxa de alfabetização da população com 15 anos ou mais e redução do analfabetismo funcional
10 - Educação de Jovens e Adultos	Oferta de no mínimo, 25% das matrículas de EJA nos ensinos fundamental e médio
11 - Educação Profissional	Ampliação da educação profissional técnica de nível médio, triplicando o número de matrículas.
12 - Educação Superior	Elevação da taxa bruta de matrícula nessa modalidade, assegurada a qualidade da oferta e a expansão
13 - Titulação de professores do Ensino Superior	Elevação e ampliação da proporção de mestres e doutores na Educação Superior
14 - Títulos de mestrado concedidos no Ensino Superior	Ampliação do acesso ao mestrado e doutorado, corrigindo as desigualdades regionais
15 - Formação continuada aos profissionais da Educação Básica	Implementação da política estadual de formação inicial e continuada dos profissionais da educação básica.
16 - Valorização dos profissionais do magistério	Diminuição da desigualdade de vencimentos com relação a outras áreas com categorias e escolaridade equivalentes.
17 - Gestão democrática-participativa	Garantia de participação da comunidade escolar no processo de escolha do diretor, bem como a garantia de autonomia dos colegiados integrantes do sistema estadual de educação.
18 - Recursos financeiros	Operacionalização, distribuição e aplicação dos recursos do governo, para manutenção e custeio, aquisição de equipamentos e mobiliário, manutenção predial, dentre outros.

Fonte: SEE/MG

Os indicadores relacionados a essas metas são apurados, anualmente, pela SEE/MG, e obtidos através de bases de dados oficiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Um exemplo é o Censo Escolar, em que é possível monitorar os avanços da política educacional e direcionar estratégias e ações relativas a todo o estado de Minas Gerais, incluindo as demais redes educacionais (Minas Gerais, 2018).

Há um Painel de Monitoramento do PEE/MG, disponibilizado pela Assessoria Estratégica (AEST) da SEE/MG, acessível aos cidadãos que queiram acompanhar a evolução das metas estabelecidas, no qual são veiculadas as ações de cada meta (<https://sremetropa.educacao.mg.gov.br/home/noticias/611-painel-de-monitoramento-do-pee>).

A Meta 15 foi totalmente atingida e objetivou a formação dos profissionais de educação contemplados nos incisos I a V do caput do art. 61 da LDB nº 9.394/96, em consonância com a política nacional de formação, viabilizando a formação dos docentes da educação básica em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam (Quadro 6).

Quadro 6 - Meta 15 do PEE/MG

Meta 15 - Implementação, até o final do primeiro ano de vigência deste PEE, da política estadual de formação dos profissionais de educação de que tratam os incisos I a V do caput do art. 61 da Lei Federal nº 9.394, de 1996, em consonância com a política nacional de formação, viabilizando a formação específica de nível superior dos docentes da educação básica em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam			
Estratégias			
15.1 Elaborar até o final do segundo ano de vigência deste PEE. Plano estratégico estadual de formação inicial e continuada dos profissionais de educação básica com a participação desse segmento, fundamentado no diagnóstico das necessidades formativas e da capacidade de atendimento das IES, observado o plano estratégico nacional e definidas as obrigações recíprocas entre os partícipes.	15.2 Aperfeiçoar, até o final do terceiro ano de vigência deste PEE, programa estadual de formação continuada dos profissionais de educação básica, considerando as necessidades, demandas e contextualizações do sistema de ensino e garantindo a sua oferta regular e permanente ao longo da carreira dos servidores e nas diversas regiões do Estado, conforme respectivas áreas de atuação.	15.3. Contribuir para formar 50% (cinquenta por cento) dos docentes de educação básica na pós-graduação, em área de conhecimento afim à da respectiva atuação profissional.	15.12. Viabilizar, por meio da formalização de parcerias com o Ministério da Educação e com instituições de fomento e de ensino superior, a oferta regionalizada de bolsas de estudo em cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu para os profissionais de educação, garantindo sua ampla divulgação.
Ações desenvolvidas			
Em 2022 e 2023 a SEE implementou o projeto Trilhas de Futuro - Educadores, que oferta vários cursos para professores e técnicos da Educação Básica que atuam no órgão central, nas SRE e nas escolas.			

Fonte: SEE/MG

O Projeto de Formação Continuada e Desenvolvimento Profissional dos Servidores da Educação, instituiu o Projeto Trilhas de Futuro - Educadores, normatizado pela Resolução SEE nº 4.697, de 13/01/2022, e Resolução SEE nº 4834/2023, que o regulamenta e oferta cursos de aperfeiçoamento, graduação e pós-graduação *lato e stricto sensu* para servidores da Educação Básica, para valorizar a carreira dos servidores e acrescentar qualidade ao ensino ofertado na REE/MG. Desse modo, conforme a referida Resolução, o Projeto busca:

I - capacitar o servidor em temas alinhados aos objetivos e metas traçados pela SEE/MG; II - proporcionar aos servidores formação profissional em nível de aperfeiçoamento, graduação e pós-graduação lato e stricto sensu; III - valorizar o servidor por meio de capacitação permanente; IV - aprimorar as competências e as habilidades do servidor; V - racionalizar e tornar mais efetivos os investimentos em formação; VI - contribuir para a ascensão dos servidores em suas respectivas carreiras; VII - aperfeiçoar a qualidade do ensino ofertado pela rede pública estadual de Minas Gerais (Minas Gerais, 2022).

O Projeto Trilhas de Futuro - Educadores possibilita a concessão de afastamento para estudos ao servidor da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo (Quadro 7). Considerando-se a especificidade deste Projeto, os cursos contam com financiamento integral de estudos pela SEE (Memorando-Circular nº 6 de 05/08/2022/SEE/DDGE, Arquivo pessoal). Além disso, os servidores têm ajuda de custo com relação a transporte e hospedagem quando as IES se localizam em outras cidades do Estado.

Para participar do projeto, o servidor deve atender aos seguintes requisitos, conforme o art. 22 da Res. SEE nº 4.834, de 13/4/2023: ser detentor de cargo efetivo e estável das Carreiras dos Profissionais da Educação Básica da SEE/MG; estar em exercício na Unidade Central, nas SREs ou em uma unidade escolar da SEE/MG; estar o nível de escolaridade conferido pelo curso previsto no Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Básica do Estado de Minas Gerais para a respectiva carreira do candidato; não implementar as condições para requerer a aposentadoria integral no período inferior a cinco anos contados do término do curso; ter obtido pontuação igual ou superior a 70% na Avaliação de Desempenho.

O servidor deve aplicar os conhecimentos adquiridos no âmbito de suas funções em unidades da SEE/MG; replicar, sempre que possível, aos demais membros de sua equipe de trabalho os novos conhecimentos adquiridos de forma a estimulá-los profissionalmente, por meio da socialização e compartilhamento de informações.

Quadro 7 - Tabela de afastamento de servidores matriculados no Projeto Trilhas de Futuro Educadores

Carreira	Com cargo em comissão ou função gratificada	Sem cargo em comissão ou função gratificada
ANE, ANE/IE, AEB, TDE, EEB, ATB, ASE	25% da jornada	40% da jornada
PEB (fora do exercício da docência, exceto vice-diretor e diretor de escola)	25% da jornada	40% da jornada
Vice-diretor de Escola (PEB e EEB) e Secretário de Escola	25% da jornada	
PEB (em exercício na docência)	Utilização da carga horária destinada às atividades extraclasse (Módulo II) Reorganização do quadro de horários da escola Flexibilização do horário de trabalho conforme Memorando-Circular a ser enviado	
Diretor de Escola (PEB e EEB)	Flexibilização do horário de trabalho conforme este Memorando-Circular	

Fonte: SEE/MG

De acordo com a Res. SEE nº 4.834 de 13/04/2023, Art. 3º, § 2º, as vagas em cursos de pós-graduação *lato sensu* (especialização e MBA) e *stricto sensu* destinam-se exclusivamente aos servidores com vínculo funcional efetivo estável.

Os convocados e contratados podem participar dos cursos de aperfeiçoamento profissional oferecidos pelo Projeto. Foram realizados dois Editais com o oferecimento de vagas aos servidores, sendo que no 1º Edital, 26 (vinte e seis) Instituições de Ensino Superior (IES) disponibilizaram cerca de 25 mil vagas em cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*. Isso resultou na matrícula de 6.053 servidores, representando 8% do quadro de educadores. Em 2023, foram realizadas as 2ª e 3ª Edições do Trilhas de Futuro - Educadores.

A Meta 16 - parcialmente atingida - tem como objetivo a valorização dos profissionais de magistério da educação Básica da REE/MG, buscando diminuir a desigualdade salarial com relação aos profissionais de outras áreas com categoria e escolaridade equivalentes (Quadro 8).

Quadro 8 – Meta 16 do PEE/MG

Meta 16 - Valorização dos profissionais de magistério da educação básica da REE/MG, buscando-se a diminuição da desigualdade entre o seu rendimento médio e o dos profissionais de outras áreas com categoria e escolaridade equivalentes, respeitada a Lei Federal nº 11.738, de 16/07/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.		
Estratégias		
16.1 - Acompanhar e propor aprimoramentos na estrutura de carreira, remuneração e outros temas de interesse dos profissionais de educação da rede estadual de educação básica por meio de instância composta por representantes dos profissionais de educação básica do Estado e da SEE.	16.2 – Estruturar a rede estadual de educação básica de modo que, até o final da vigência deste PEE, no mínimo, 90% (noventa por cento) dos profissionais do magistério e, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos profissionais de educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo.	16.3 – Regularizar, até o final do primeiro ano de vigência deste PEE, a autorização para afastamento e outras formas de incentivo para qualificação dos profissionais de educação básica em pós-graduação lato sensu e stricto sensu, nos termos do art. 24 da Lei nº 15.293, de 5 de agosto de 2004.
Ações desenvolvidas		
Pagamento de férias-prêmio a partir de setembro de 2021 como resultado dos esforços para aumentar a arrecadação e reduzir as despesas, que possibilitou viabilizar o pagamento integral dos salários dos servidores até o 5º dia útil a partir de agosto do mesmo ano – incorporação do 3º abono ao vencimento básico de 254 mil servidores da Ed. Básica. Do total, quase 87 mil servidores ativos e 167 mil inativos.	Nomeação de 8 mil servidores entre 2019 e 2021. Realização de estudos dos quadros de pessoal para apuração de cargos vagos, visando propor novas nomeações dentro do prazo de validade dos concursos.	Concessão de afastamento para estudos ou para aperfeiçoamento profissional aos servidores efetivos lotados no âmbito da SEE.

Fonte: SEE/MG

Integrado à SEE/MG, como estratégia de formação, o servidor pode também recorrer à qualificação realizada pela Escola de Formação e Desenvolvimento Profissional de Educadores de Minas Gerais. Trata-se de um espaço de ampliação do conhecimento, formação qualificada e produção de materiais pedagógicos que atendem a vários profissionais atuantes na REE/MG. Por meio de levantamento realizado pela SEE/MG, constatou-se que já foram emitidas cerca de 686 mil certificações, entre 2019 - início da atual gestão, até 2023. Mais de 550 turmas foram formadas nesse período. Os cursos são ofertados na modalidade Educação a Distância (EaD), com o objetivo de atender educadores de 853 municípios do estado. Segundo o site da referida Escola, essa modalidade se configura como uma estratégia de formação que permite aos sujeitos uma aprendizagem colaborativa e coletiva, “rompendo fronteiras geográficas, barreiras do tempo e do espaço e alcançando públicos diversos” (SEE/MG, 2023). Nesse contexto, há uma política pública de universalização e democratização da educação sendo implementada concomitantemente à inserção das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) nas escolas de Educação Básica da REE/MG (SEE/MG, 2023).

As metas do PEE/MG buscam garantir o melhor funcionamento das escolas, auxiliam na aprendizagem do aluno e contribuem para o melhor desempenho dos profissionais em exercício nas unidades de ensino da SEE/MG, a qual será melhor compreendida na subseção seguinte.

4.4 Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG)

A Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG), é um órgão do Poder Executivo de Minas Gerais, referendada nos artigos 26 e 27 da Lei nº 24.313, de 28 de abril de 2023, que dispõe sobre sua organização juntamente com o Decreto nº 48.709, de 26 de outubro de 2023, tem por competências: planejar, dirigir, executar, controlar e avaliar as ações setoriais a cargo do Estado relativas, dentre outras:

- à garantia e à promoção, com a participação da sociedade, da educação, do pleno desenvolvimento da pessoa, de seu preparo para o exercício da cidadania e de sua qualificação para o trabalho e para o empreendedorismo;
- à avaliação da educação e dos recursos humanos no setor, com a geração de indicadores educacionais e a manutenção de sistemas de informações;
- ao desenvolvimento de parcerias, no âmbito com a União, estados, municípios e organizações nacionais e internacionais, na forma da lei;
- às ações da política de capacitação dos educadores e diretores da rede pública de ensino estadual;
- à gestão das carreiras da educação, em articulação com a Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - Seplag;
- ao registro das ordens de pagamento e sua respectiva ordenação, bem como o controle contábil e financeiro e a prestação de contas da folha de pessoal e encargos dos servidores ativos (Minas Gerais, 2023).

Para garantir a realização de todas essas competências e ainda, o funcionamento de toda a estrutura da SEE/MG, a gestão é regionalizada e subdividida em 47 SREs, sendo a elas subordinadas as unidades de ensino da REE/MG. De acordo com a estrutura orgânica da SEE/MG, as SREs são classificadas como de Porte I, composta por sete unidades (Metropolitanas A, B e C, Governador Valadares, Montes Claros, Teófilo Otoni e Uberlândia), e as de Porte II, totalizando 40 SREs, cujo limite é de quarenta e oito unidades.

O que as diferencia é que, além da Diretoria de Pessoal e Diretoria Administrativa e Financeira, as de Porte I abarcam duas Diretorias Educacionais (DIRE), a Área A e a Área B. Por sua vez, as DIRE têm por competência coordenar, em âmbito regional, o desenvolvimento das ações de atendimento escolar, sob a orientação,

a supervisão técnica e o acompanhamento da Subsecretaria de Desenvolvimento da Educação Básica. As prerrogativas de ambas são distintas e algumas serão mencionadas, principalmente as da DIRE A, elencadas no art. 58 do Decreto nº 48.709, de 26/10/2023, as quais se relacionam com as demandas nas secretarias das escolas estaduais mineiras.

Dentre as demandas estão a de organizar as ações que assegurem o atendimento à demanda escolar; orientar e acompanhar a coleta de dados para a realização do Censo Escolar da Educação Básica, em âmbito estadual, das redes pública e privada; orientar as escolas estaduais quanto à produção de dados nos sistemas de administração escolar; instruir as escolas quanto à expedição de documentos escolares; acompanhar os estabelecimentos de ensino quanto à observância das normas legais e administrativas referentes à educação; executar procedimentos que assegurem a regularidade da vida escolar dos estudantes, a autenticidade e expedição dos documentos escolares (Decreto nº 48.709, de 26/10/2023).

O mapa a seguir apresenta todas as Superintendências Regionais de Ensino distribuídas no Estado de Minas Gerais (Figura 4).

Figura 4 - Mapa das 47 SREs do Estado de Minas Gerais e respectivas cidades-sede



Fonte: SEE/MG

A DIRE B, conforme art. 59 do referido Decreto, além de orientar as escolas na elaboração do seu projeto pedagógico e do planejamento das intervenções pedagógicas,

tem como atribuições: assessorar as escolas quanto à aplicação da legislação referente ao currículo; orientar e avaliar o desenvolvimento do processo de ensino e aprendizagem, incentivando e promovendo estratégias pedagógicas inovadoras e o uso de recursos tecnológicos, bem como monitorar e avaliar a execução dos programas de apoio ao aluno (Decreto nº 48.709, de 26/10/2023).

O Estado de Minas Gerais, por meio da SEE/MG possui ações, programas e projetos voltados para a Educação, são eles:

- ❖ Trilhas de Futuro: oferta gratuitamente cursos técnicos aos estudantes e egressos do ensino médio.
- ❖ Projeto Mãos Dadas: visa a criação do regime de colaboração entre o estado e municípios de MG, alinhado ao art. 211 da CF/88 e LDB/9394/96, os municípios oferecerão educação infantil em creches e pré-escolas e com prioridade o Ensino Fundamental.
- ❖ Projeto Somar: gestão compartilhada com uma Organização da Sociedade Civil, pretende melhorar métricas de desempenho e evasão escolar, com a participação da comunidade escolar, inclusive com as famílias, levando em consideração a realidade de cada local.
- ❖ Educação em Tempo Integral: O Ensino Fundamental em Tempo Integral e Ensino Médio em Tempo Integral
- ❖ Educação Profissional: proporciona ao estudante conhecimentos, saberes e competências necessários ao exercício profissional e da cidadania.
- ❖ Programa Estadual de Transporte Escolar – PTE/MG: ação da política pública instituída pela Lei nº 21.777/2015, e tem como objetivo a transferência direta de recursos aos municípios mineiros para o custeio do transporte dos alunos da REE/MG residentes na zona rural (SEE/MG).

Das 47 SREs subdivididas por Minas Gerais, as SREs Met. A, B e C, subdividem a capital mineira devido a sua extensão e número de unidades de ensino que as compõem. A SRE - Met. B é responsável por 11 cidades, as unidades de ensino da capital estão distribuídas entre 80 bairros das regiões Norte, Noroeste, Barreiro e Oeste; e a SRE - Met. C, com 12 cidades, as unidades de ensino distribuídas pelo Vetor Norte, composto por Venda Nova e Pampulha. A SRE - Met. A será melhor descrita na próxima subseção, pois trata-se do *locus* da realização desta pesquisa.

4.5 Superintendência Regional de Ensino – SRE. Metropolitana A

A SRE - Metropolitana A é responsável por 142 escolas, distribuídas entre as 18 cidades que a compõem. Em Belo Horizonte, são 87 unidades de ensino, distribuídas entre 50 bairros das regiões Centro-sul, Leste e Nordeste.

As SREs têm por finalidade “exercer, em nível regional, as ações de supervisão técnica, orientação normativa, cooperação e de articulação e integração Estado e Município em consonância com as diretrizes e políticas educacionais” (SEE/MG).

Dentre as competências das SREs, estão a de promover a coordenação e implantação da política educacional do Estado no âmbito de sua jurisdição; orientar as comunidades escolares e prefeituras municipais na elaboração, acompanhamento e avaliação dos planos, programas e projetos educacionais; promover o desenvolvimento de recursos humanos em consonância com as diretrizes e políticas educacionais do Estado; coordenar os processos de organização do atendimento escolar e de apoio ao aluno; aplicar as normas de administração de pessoal, garantindo o seu cumprimento na respectiva jurisdição; planejar e coordenar as ações administrativas e financeiras necessárias ao desempenho das suas atividades; coordenar o funcionamento da Inspeção Escolar no âmbito da sua jurisdição; coordenar e promover a produção de dados e informações educacionais na sua circunscrição.

A Diretoria de Pessoal (DIPE) da SRE foi criada em 2011, por meio do Decreto nº 45.536/11, estabelecendo metas operacionais e competências legais que propuseram uma nova estrutura orgânica. O art.74-B do Decreto nº 45.914/2012, traz alterações e acréscimos nas finalidades da DIPE, que ficam assim definidas: planejar, coordenar, acompanhar, avaliar e executar as ações de administração de pessoal e de gestão de recursos humanos, no âmbito regional, com a orientação, supervisão técnica e acompanhamento da Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos, competindo-lhe, dentre elas:

- executar as atividades referentes a atos de admissão, concessão de direitos e vantagens, aposentadoria, desligamento e processamento da folha de pagamento e aspectos relacionados à administração de pessoal dos servidores da Superintendência Regional de Ensino e escolas estaduais;
- orientar os servidores sobre seus direitos e deveres, bem como sobre outras questões pertinentes à legislação e políticas de pessoal;
- planejar e gerir o processo de alocação de pessoal, visando ao alcance dos objetivos estratégicos institucionais;

- coordenar e adequar a gestão de pessoal da Unidade Regional e das escolas estaduais às diretrizes e metas estabelecidas pela política de pessoal da SEE;
- orientar e monitorar a composição do quadro de pessoal das escolas estaduais vinculadas à SRE;
- orientar e monitorar a designação para o exercício de funções públicas nas escolas estaduais;
- orientar, controlar e processar os atos de movimentação de pessoal das escolas estaduais;
- orientar sobre a instrução dos processos de remoção, adjunção, disposição e liberação dos servidores vinculados à Superintendência Regional de Ensino;
- orientar sobre apuração de tempo de serviço e analisar e emitir certidões;
- treinar e assessorar as escolas na execução das atividades descentralizadas de administração de pessoal quanto à interpretação de normas e operacionalização de ações;
- orientar e processar a inserção de dados pessoais, funcionais e de pagamento no Sistema de Administração de Pessoal – SISAP, observadas as normas vigentes;
- identificar demandas para ações que visem ao aperfeiçoamento profissional e à capacitação dos servidores;
- promover, facilitar e incentivar a participação de servidores e gestores das unidades regional e escolares em ações de desenvolvimento profissional;
- orientar as ações referentes aos afastamentos para participar de curso de mestrado, doutorado e de outras ações de desenvolvimento;
- coordenar as ações de concessão da gratificação por curso de pós-graduação;
- coordenar os procedimentos de coleta, armazenamento, tratamento e distribuição dos dados da avaliação de desempenho dos servidores no sistema informatizado de avaliação de desempenho;
- executar as ações de concessão da promoção na carreira e disponibilizar dados para a progressão dos servidores, conforme prevê o Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Básica (Decreto nº 45.914, de 16 de fevereiro de 2012).

As competências relacionadas acima são apenas algumas responsabilidades da DIPE, que regula vários setores na SRE - Met. A. Dentre eles, a avaliação de desempenho, setor de averbação, evolução na carreira, aposentadoria, treinamentos, liberação para cursar o Trilhas, pagamento, entre outros. A DIPE, desde 2023, vem sendo reformulada e reorganizada no que se refere aos procedimentos de suas ações, com o objetivo de alinhar informações, melhorar a eficiência nos trabalhos e processos, no suporte às escolas, dentre outros.

Nesse sentido, desde o mês de outubro de 2023, uma ação de orientação se estabeleceu com encontros semanais de forma remota, denominado “Momento DIPE”, no qual são convocados os secretários e direção escolar para receberem informações e aprimoramentos sobre temas relativos aos servidores, à legislação pertinente, resoluções e orientações diversas, que se fazem necessárias. Com duração estipulada de 50 minutos, os encontros são enriquecidos com a participação dos vários servidores

técnicos da SRE, responsáveis pelos seus respectivos setores, os quais expõem as informações que são de sua competência. Dentre eles, está o setor de pagamento, Benefícios, Serviço de Documentação e Informação Educacional (SEDINE), vinculado à Divisão de Atendimento Escolar e responsável pelas orientações e acompanhamento da execução das ações das Escolas Estaduais, referentes ao Sistema Mineiro de Administração Escolar (SIMADE) e Diário Escolar Digital (DED), bem como ao Sistema de Designação e Quadro de Pessoal (SYSADP).

Trata-se de encontros válidos, pois através deles, busca-se uniformizar informações, alterações e particularidades de operacionalização, tanto nos sistemas, como nas formas de enviar determinada documentação ou demanda. Cumpre assinalar, nesse sentido, as vantagens dos recursos tecnológicos digitais que estão sendo utilizados pela SRE - Met. A para uma maior profissionalização dos servidores e consequente interação e otimização dos trabalhos realizados pela escola. Isso demonstra que o perfil de qualificação dos trabalhadores vem se alterando em razão das reformulações das atividades e da incorporação das novas tecnologias, formas e técnicas de organização de trabalho” (Libâneo, 2010, p. 66).

Abaixo, estão listados os municípios que compõem a SRE – Metropolitana A e a quantidade de Escolas Estaduais de Ensino Regular, Especial e Educação de Jovens e Adultos, níveis de Ensino Fundamental e Médio, em funcionamento, tanto na zona urbana quanto na zona rural (Quadro 9).

Quadro 9 - Cidades e número de escolas que compõem a SRE – Metropolitana A

	Cidade	Quantidade de escolas
1	Barão de Cocais	04
2	Belo Horizonte	87
3	Belo Vale	01
4	Bom Jesus do Amparo	02
5	Bonfim	01
6	Brumadinho	03
7	Caeté	08
8	Catas Altas	01
9	Crucilândia	01
10	Moeda	01
11	Nova Lima	06
12	Nova União	03
13	Piedade das Gerais	01
14	Raposos	03

15	Rio Acima	01
16	Rio Manso	01
17	Sabará	14
18	Santa Bárbara	04
	Total	142

Fonte: SEE/MG

4.6 A escola como organização educacional

As unidades de ensino da REE/MG apresentam aspectos funcionais de uma organização burocrática, por apresentarem uma “estrutura hierarquizada de cargos, definidos por normas delimitadas, especificação de área de competência, existência de um quadro administrativo constituído por profissionais tecnicamente qualificados e registro documental de atos administrativos” (Machado, 2010, p. 53).

Dourado e Oliveira (2009) definem a escola como um espaço institucional de produção e de disseminação do saber, e a discussão relativa à qualidade tem no foco pedagógico a sua função social. Eles afirmam que, a qualidade no campo educativo vincula-se às demandas e exigências sociais de um dado momento histórico, podendo ser alterado no tempo e no espaço. Nesse sentido, os autores reforçam a importância de outros espaços e atores formativos, pois a educação escolar deve ir além do espaço da sala de aula e não se limitar aos conteúdos convencionais das disciplinas, acrescenta Paro (2023).

De acordo com Paro (2007), a escola é um grupo social dotado de uma dinâmica que vai além da sua ordenação instituída oficialmente.  um ambiente propício para o desenvolvimento de condutas, fatos, rotinas, crenças, costumes e valores estabelecidos pelos indivíduos e grupos que l trabalham, instituindo múltiplas determinações, interferindo no tipo de educação que está sendo oferecida ao aluno. O autor afirma que a administração da escola se realiza através do esforço humano coletivo, o qual se transforma em uma questão de caráter político, ou seja,

são múltiplos e variados os interesses e valores em jogo em toda organização (porque vários são os sujeitos que a organização usualmente abriga), a questão de maior importância quanto à abordagem de vontades diversas e  solução de conflitos é a atinente à relação entre os objetivos a serem atingidos e os interesses dos que despendem seu esforço na consecuao de tais objetivos (Paro, 2010, p. 768).

Paro (2007) acrescenta que a dimensão administrativa da escola envolve o seu caráter de mediação entre o equilíbrio das atividades-meio e as atividades-fim, e esta perpassa por todo o processo de realização dos seus objetivos. Nóvoa (2009), destaca que a escola “é acima de tudo, uma instituição, que nos constrói como sociedade, que nos abre ao mundo e aos outros, que alarga a liberdade dos alunos, que permite a cada um construir um futuro a que nunca teria chegado se tivesse ficado em ‘casa’”. Libâneo (2010, p. 316) enfatiza que os princípios e procedimentos do espaço educativo estão relacionados às ações de planejar, racionalizar, coordenar e avaliar o trabalho e os recursos, a fim de alcançarem os objetivos educacionais. Em uma perspectiva crítica,

a escola é vista como uma organização política, ideológica e cultural em que indivíduos e grupos de diferentes interesses, preferências, crenças, valores e percepções da realidade mobilizam poderes e elaboram processos de negociação, pactos e enfrentamentos (Libâneo, 2010, p. 168).

O autor complementa que as escolas, através das práticas de organização e de gestão, são ambientes formativos, uma vez que podem criar ou modificar os modos de pensar e de agir das pessoas e da própria organização. Libâneo (2010) ressalta que a organização escolar tem características diferentes das empresas, pois

seus objetivos dirigem-se para a educação e a formação de pessoas; o processo de trabalho tem natureza interativa, com forte presença das relações interpessoais, o desempenho das práticas educativas implica numa ação coletiva de profissionais; o grupo de profissionais têm níveis semelhantes de qualificação, isso faz com que as relações hierárquicas percam a relevância; o processo educativo tem resultados de natureza qualitativa; e os alunos são, ao mesmo tempo, usuários e membros da organização escolar (Libâneo, 2010, p. 315).

Libâneo (2010) alinha que cada escola tem sua própria cultura organizacional que pode ser alterada, discutida, avaliada e planejada pelas pessoas que lá trabalham, de modo a atender aos interesses existentes, o que fundamenta a concepção democrático-participativa, “com ênfase nas relações humanas e participação nas decisões, com ações efetivas, para atingir com êxito os objetivos da escola” (Libâneo, 2010, p. 326). Nesse sentido, funciona de maneira relativamente contínua, “com o intuito de atingir um objetivo comum”, complementa Robbins (2009, p. 3).

Em face de uma abordagem sociológica da organização escolar, Lima (2011, p. 9), a define como uma unidade social, com objetos pedagógicos organizados, capaz de

valorizar os elementos de mediação resultantes das focalizações interpretativas de tipo macro e micro. Ou seja, a escola parece constituir uma forma de articular objetos de estudo macroestruturais (o Estado, os sistemas político e econômico, a macro-organização do sistema escolar) e de objetos de estudo de tipo microestrutural (a sala de aula, os grupos/subgrupos de formação, os atores e suas práticas em contextos específicos de ação).

Para Forquin (1993) a escola é um mundo social, que tem características de vida próprias, sua linguagem, seu imaginário, seus ritmos e ritos, seus “próprios modos de regulação e de transgressão, seu regime próprio de produção e de gestão de símbolos” (Forquin, 1993, p. 167). Por esses motivos, a organização escolar deve ser o centro dos estudos, pois é lá que ocorrem as interações, articulações e análises dos demais estudos.

Nesse sentido, Freitas (2016) enfatiza que é no interior da escola que o jogo das políticas públicas acontecem, e é de lá que deve sair a energia para pensar e implementar essas políticas. Existem dois pólos de negociação no ambiente escolar, formados pela escola e seus atores e pelo Estado. Os números que a escola produz, através de avaliações externas, por exemplo, são consequência das relações que lá se formam, podendo ser ou não um fator de melhoria da qualidade da educação no seu interior. O autor acrescenta que é na micropolítica, no dia a dia da escola, que reside o desafio na criação de políticas públicas. Ou seja, é na implementação da política, que os problemas aparecem, multiplicam-se e convertem-se em um terreno onde as “relações locais” contam. A escola é o ponto focal da política educacional, e não na “macropolítica, quando da elaboração da política educacional global, para toda uma rede ou uma nação” (Freitas, 2016, p. 147).

A organização escolar, na perspectiva de Laval (2019), produz serviços que têm utilidade e eficácia para a sociedade, e esta beneficia-se deles ao verificá-los através da eficiência demonstrada e da satisfação proporcionada à demanda solicitada. O autor critica o atual modelo organizacional da escola, que embora continue a ser uma instituição, descaracterizou-se e perdeu os valores que tinha, e sua principal razão de ser é suprir as necessidades do mercado e produzir capital humano (Laval, 2019).

Robbins (2009, p. 3) define a organização como sendo uma unidade social coordenada de modo consciente, composta de duas ou mais pessoas que assumem papéis que serão definidos e modelados conforme o comportamento de seus membros. “Assim, todos os problemas de uma organização, onde quer que ocorram, constituem fundamentalmente problemas de relações humanas” (Chiavenato, 2001, p. 122).

Nas salas de aula são gerados os professores e os alunos; todavia, as funções dos não-docentes surgem e institucionalizam-se através da existência de outros espaços na escola, como a diretoria, secretaria, biblioteca, portaria, cozinhas e refeitórios. Há consenso entre os autores quando afirmam que os profissionais envolvidos na unidade escolar formam um intrincado grupo, cujo objetivo comum é o aprendizado do aluno. Os funcionários de escola são fruto da complexificação do espaço escolar e educativo, ressalta Monlevade (2009). Os funcionários de escola, docentes ou não, executam atribuições, funções e responsabilidades específicas que se complementam e articulam-se como peças de uma engrenagem educacional. Nesse ponto, cumpre mencionar os ASBs, que pertencem ao Quadro Administrativo, em exercício nas escolas da REE/MG.

4.7 A Carreira de Auxiliar de Serviços de Educação Básica (ASB)

Os ASBs, que eram denominados servente escolar e zelador escolar, conforme Art. 14 da Lei nº 2.879, de 10/10/63, são funcionários essenciais em uma escola. Além de prepararem o alimento para todas as crianças e adolescentes, limpam as salas de aula, banheiros, pátios e demais ambientes, auxiliam na portaria - na entrada e saída dos alunos - cuidam dos pequenos reparos e auxiliam alunos com necessidades educacionais especiais. Suas atribuições oficiais são:

Exercer atividade no campo da zeladoria em unidade escolar, no órgão central e nas Superintendências Regionais de Ensino da SEE, na Fundação Helena Antipoff, na Fundação Educacional Caio Martins e no Conselho Estadual de Educação;
Realizar trabalhos de limpeza e conservação de locais e de utensílios sob sua guarda, zelando pela ordem e pela higiene em seu setor de trabalho;
Realizar trabalhos de movimentação de móveis, utensílios, aparelhos, correspondência e de documentos diversos;
relacionar, orçar e requisitar materiais e instrumentos necessários à execução de seu trabalho;
Preparar e distribuir alimentos, mantendo limpo e em ordem o local, zelando pela adequada utilização e guarda de utensílios e gêneros alimentícios;
Realizar pequenos reparos de alvenaria, marcenaria, pintura, eletricidade, instalações hidráulicas e de móveis e utensílios;
Executar serviços simples de jardinagem e agropecuária e atividades afins;
dirigir veículos de passageiros e carga;
Manter veículos e máquinas em condição de conservação e funcionamento, providenciando conserto, abastecimento, lubrificação e limpeza, e efetuar pequenos reparos mecânicos;

Realizar trabalhos de protocolização, preparo, seleção, classificação, registro, coleção e arquivamento de processos, documentos e fichas;
 Efetuar levantamentos, anotações, cálculos e registros simples de natureza contábil;
 Examinar processos e expedientes avulsos, redigir informações de rotina e atender partes;
 Efetuar controle de estocagem, transporte e abastecimento de material;
 Operar PABX, efetuando ligações internas e externas, locais, interurbanas e internacionais;
 Identificar defeitos nos aparelhos, providenciando os reparos necessários;
 Executar outras atividades compatíveis com a natureza do cargo previstas em regulamento (Lei SEE nº 15.293/2004).

A escolaridade inicial exigida é a 4ª série do Ensino Fundamental, hoje o 5º ano. Melo (2009, p. 392), em uma percepção sensível, afirma “não ser fácil tocar em feridas tão profundas, marcadas pela hierarquia, pelo não ser educador, pelo não poder falar, pelo não poder entrar nos ambientes pedagógicos a não ser para limpá-los e arrumá-los”. Por esse motivo, Dourado (2016) destaca que a trajetória dos profissionais do quadro administrativo sempre foi marcada por várias lutas, secundarização e invisibilidade. Apesar dos avanços ocorridos, a sujeição às condições de trabalho são desiguais, dado que alguns gozam de plano de carreira, como os concursados, e outros são terceirizados ou contratados de forma precária (Tabela 4).

Tabela 4 - Tabela de vencimentos d Educação Básica - Lei Estadual nº 24.383/2023

30 HORAS																
Nível de escolaridade	Grau	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
	Nível															
4ª Série do ensino fundamental	I	1.401,83	1.436,87	1.472,79	1.509,61	1.547,35	1.586,04	1.625,69	1.666,33	1.707,98	1.750,69	1.794,46	1.839,32	1.885,30	1.932,44	1.980,75
Ensino fundamental	II	1.649,25	1.690,49	1.732,75	1.776,07	1.820,46	1.865,98	1.912,63	1.960,44	2.009,46	2.059,69	2.111,18	2.163,97	2.218,06	2.273,52	2.330,36
Ensino médio	III	1.832,49	1.878,29	1.925,24	1.973,38	2.022,71	2.073,28	2.125,11	2.178,24	2.232,69	2.288,51	2.345,72	2.404,36	2.464,47	2.526,08	2.589,24

Fonte: Subseção do Dieese/Sind-UTE

Na tabela acima, observam-se as mudanças de Nível (Escolaridade) e Grau (Tempo de serviço) na carreira do ASB. A escolaridade inicial exigida é a 4ª série do Ensino Fundamental, hoje corresponde ao 5º ano dos anos iniciais do Ensino Fundamental. O cargo de ASB não foi contemplado no último concurso Edital SEPLAG/SEE nº 03/2023. O último concurso público para o provimento do cargo de ASB foi realizado em 2002. Dessa forma, os interessados em trabalhar nas escolas ou SREs de Minas têm a prerrogativa de candidatarem-se aos cargos disponibilizados pelo

governo através dos processos de contratação, ou convocação, que serão definidos a seguir.

4.8 As contratações e convocações

Desde 1962, a Secretaria de Educação realiza “concursos” (denominação da época) no intuito de selecionar candidatos interessados em trabalhar em caráter temporário nos grupos escolares de Minas Gerais. Esses processos eram realizados anualmente, de acordo com a Lei n. 2.610, de 8/01/1962. As inscrições para o certame eram anunciadas pela SEE/MG e normatizadas conforme o art. 236, da referida lei: “o Secretário designará substitutos, quando necessário, para os professores primários e para os funcionários administrativos lotados em estabelecimentos de ensino ausentes do exercício por qualquer motivo” (Lei n. 2.610, de 8 de janeiro de 1962).

A partir de 1977, com a Lei nº 7.109 de 13/10/77, o exercício temporário passou a denominar-se suplência e convocação, para processos diferentes, conforme elencam os artigos abaixo:

Da Suplência

Art. 115 - Suplência é o exercício temporário das atribuições específicas de cargo do magistério durante a ausência do respectivo titular ou, em caso de vacância, até o provimento do cargo. Dar-se-á:
I - por substituição;
II - por convocação.

Da Convocação

Art. 122 - A convocação é o chamamento de pessoa pertencente ou não ao Quadro do Magistério para assumir a regência de turma ou aulas, ou exercer função de especialista de educação (Lei nº 7.109, 13/10/77).

Após a promulgação da CF/88 (Brasil, 1988), houve moralização do serviço público e o principal meio de investidura no cargo ou emprego público é através de concurso público (art. 37, inc. II). As contratações de pessoal, nas esferas da Administração Pública, passaram a ter planejamento e programação, de acordo com a entidade ou órgão. Em decorrência disso, no Estado de Minas Gerais, desde 1990, esses recrutamentos, com o objetivo de suprir a necessidade de pessoal, são amparados por novas resoluções de inscrição. Esse processo era conhecido como designação, e normatizado pela Lei nº 10.254, de 20/07/1990. Os cargos disponíveis, no Estado de Minas, eram: de Professor, Regente de Classe, Especialista em Educação e Serviçal.

Portanto, quem atendia às demandas das escolas nas secretarias escolares, eram os professores em desvio de função do magistério.

A partir de 2020, a Lei SEE/MG nº 23.750/2020, regulamentada pelo Decreto nº 48.097/2020, trouxe modificações e foram estabelecidas normas para contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo de Minas Gerais. Conforme a referida Lei, os recrutamentos temporários passaram a ter a seguinte denominação:

Contratação – para o Quadro Administrativo - destinadas às funções de Auxiliar de Serviços de Educação Básica (ASB), Assistente Técnico de Educação Básica (ATB) e o Analista de Educação Básica (AEB) (Assistente Social, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Psicólogo e Terapeuta Ocupacional).

Convocação – para o Quadro do Magistério: destinadas às funções de Analista Educacional/Inspetor Escolar (ANE/IE), Especialista em Educação Básica (EEB) e Professor de Educação Básica (PEB). (Lei nº 23.750, de 23/12/2020).

As resoluções que dispõem sobre os critérios e procedimentos para as inscrições e classificações para Cadastro Reserva e contratação de candidatos ao exercício de funções do Quadro Administrativo e ao Quadro do Magistério, para o ano de 2024 são, respectivamente, as Resoluções SEE nº 4.919/2023 e nº 4920/2023 de 06/10/2023. Hoje, as inscrições são realizadas por meio do endereço eletrônico Sistema de Administração e Gestão de Pessoal Temporário (Siagepe). Os melhores classificados são aqueles que têm maior tempo de serviço no cargo, exercido na REE/MG. Quanto à habilitação/escolaridade do ATB, o candidato deve ter certificado de conclusão de curso médio técnico ou superior, desde que tenham sido concluídas em instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação (MEC). O Auxiliar de Serviços de Educação Básica deve ter no mínimo o Ensino Fundamental Incompleto. No caso de necessidade de contratação na unidade de ensino, o processo ocorrerá seguindo as seguintes prioridades de classificação dos candidatos.

Art. 39 - Onde houver necessidade, a contratação temporária será processada, nos termos da legislação vigente, observada a seguinte ordem de prioridade:

I - Candidato inscrito e concursado para a SRE e ainda não nomeado, obedecida à ordem de classificação no concurso vigente, desde que comprove os requisitos de habilitação definidos no Edital do concurso;

II - Candidato inscrito e concursado para outra SRE e ainda não nomeado, obedecido o número de pontos obtidos no concurso

vigente, promovendo-se o desempate pela idade maior, desde que comprove os requisitos de habilitação definidos no Edital do concurso;

III - Candidato inscrito habilitado, obedecida à ordem de classificação na listagem geral da SRE de candidatos inscritos.

Após “lograr” a vaga, o servidor administrativo assina um QI (Quadro Informativo) para 365 dias a partir do início da contratação. Esse QI é validado pelo diretor da escola através do Controle de Quadro de Pessoal e depois toda a documentação do servidor é verificada e validada pelo inspetor escolar. Posteriormente, o QI é encaminhado para o setor de pagamento da SRE juntamente com uma GO (Guia de Ocorrência). Após completar 365 dias ou 1 ano de contrato, ele é prorrogado pelo mesmo período, conforme o vínculo. Após 11 meses ininterruptos, ele faz jus a 25 dias de férias regulamentares (Memorando-Circular nº 24/2022/SEE/DLNP, Arquivo pessoal).

Freitas (2005) ressalta que, mesmo contratados, os servidores públicos têm direitos e deveres a seguir, e devem submeter-se à lógica estatutária, através de regras e normas próprias, “as relações de poder, no serviço público não se esgotam na hierarquia, mas se estendem à população atendida, todos estão em condições de igualdade perante o estatuto” (Freitas, 2005, p. 926). Dessa forma, os servidores públicos, contratados ou efetivos, estão subordinados a uma instituição e a seus valores, não apenas à chefia imediata. Portanto, todos estão a serviço do público e submetidos a uma mesma moral profissional.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta pesquisa quanti-qualitativa teve como foco o Assistente Técnico de Educação Básica, enquanto profissional da educação e sujeito em suas relações e interações com o ambiente de trabalho praticado na escola. Objetivou-se analisar as informações acerca de questões relativas à qualificação, profissionalização, formação em serviço e sua atuação mediante as demandas no desempenho das suas atividades, suas expectativas, desafios, percepções, dificuldades e sugestões de melhorias.

A partir do estudo bibliográfico, foi mapeada a produção acadêmica nos campos da educação (Dourado, Freitas, Libâneo e Paro), administração (Chiavenato), sociologia (Laval e Simplício) e economia (Bresser Pereira), com foco nos temas: “profissionais da educação”, profissionalização dos servidores, qualificação profissional e qualidade da educação. Por meio das seções: a profissionalização na Educação Básica: perspectivas teóricas a partir do caso dos Assistentes Técnicos da Educação Básica - ATBs e Efeitos da Nova Gestão Pública na Profissionalização da Educação Básica, além da contribuição literária dos autores referendados acima, houve fundamentação por meio de legislação pertinente.

A coleta de dados, inicialmente desenhada, com a perspectiva de entrevistar Assistentes Técnicos de Educação Básica, de forma presencial, em unidades de ensino de Belo Horizonte. Todavia, devido ao curto período do mestrado, junto a isto o fato da pesquisadora ainda estar cumprindo as disciplinas obrigatórias, optou-se pelo questionário estruturado, viabilizado por meio eletrônico, expandindo assim, para toda a Superintendência Regional de Ensino da Metropolitana A.

O questionário utilizado para a coleta de dados passou por um pré-teste, para sua validação, contou com a participação de 6 (seis) Assistentes Técnicos de Educação Básica, que atuavam numa unidade de ensino da SRE - Met. A, em Belo Horizonte. Os profissionais pré-testados receberam o link do *Google Forms*, em seus e-mails institucionais, e afirmaram não ter tido dificuldades em respondê-lo. O tempo gasto foi de aproximadamente 15 minutos, emitindo uma duração adequada para sua aplicação.

Antes da divulgação geral, o questionário passou pelo crivo do setor de Gestão de Formação e pelo diretor da DIPE da SRE - Met. A. Os diretores escolares, foram previamente informados, pela DIPE, que um questionário seria enviado para os e-mails institucionais das 142 escolas da referida circunscrição e que, assim que o recebessem, deveria ser distribuído aos Assistentes Técnicos de Educação Básica, em exercício, nas

respectivas secretarias escolares. No dia 19/09/2023 os questionários foram encaminhados pela pesquisadora, e permaneceram abertos para respostas até o dia 22/10/2023, totalizando 34 dias. O questionário ainda pode ser acessado através do link: <https://forms.gle/JbNZdASooVunacw88>, mas não aceita mais respostas. Ele foi enviado juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Quanto à estrutura do questionário, ele foi composto por de 4 (quatro) blocos, divididos da seguinte maneira: o primeiro bloco, com 12 questões de múltipla escolha (Q1 a Q12), versou sobre a Caracterização Sociodemográfica do ATB, cuja pretensão foi buscar informações sobre gênero, faixa etária, cor/raça, estado civil, renda familiar e grau de escolaridade. Nesse mesmo bloco, houve questões sobre as características do cargo, o vínculo com o Estado, nomenclatura/símbolo, função que exerce, tempo na função, cidade que trabalha e quais modalidades a escola oferta aos alunos e na última questão abordou-se sobre se o ATB está exercendo a função de secretário escolar.

O segundo bloco, com 19 afirmativas, versou sobre a Atividade Profissional do ATB. Foi utilizada a Escala Likert nas questões (Q13A e Q13B) com o intuito de captar a percepção desses profissionais com relação às suas atividades e comportamentos no ambiente de trabalho. No terceiro bloco, também foi utilizada a Escala Likert, questão (Q14), com 8 afirmativas sobre a formação continuada e evolução na carreira. E no quarto e último bloco, composto por duas questões abertas (Q15 e Q16), que abordaram as considerações acerca de políticas públicas a serem implantadas e sugestões de assuntos não contemplados em todo o questionário.

Ressalta-se que, em relação às questões Q14 e Q16, optou-se por excluí-las dos Resultados e Discussões, dado que foram evidenciadas muitas semelhanças com a questão Q15 e, conseqüentemente, apresentaram respostas muito similares. Esta exclusão não interferiu nos resultados da pesquisa. O questionário completo está apresentado no Apêndice da presente dissertação.

Houve a participação, efetiva, de 176 Assistentes Técnicos da Educação Básica, dentre efetivos e contratados, em exercício nas unidades de ensino que compõem a Superintendência de Ensino da Metropolitana A.

Os dados coletados através dos Blocos 1, 2 e 3 foram agrupados, tabulados e em seguida analisados através da estatística descritiva utilizando-se frequência numérica e percentual.

Com relação à questão aberta Q15, obtida no Bloco 4, foi aplicada a técnica de Análise de Conteúdo, pela temática de frequência, de Bardin (1977). O percurso de

análise das informações seguiu três etapas: na 1ª etapa (pré-análise) exploração do material, foi feita a preparação dos dados com o objetivo de constituir o *corpus* da pesquisa; na 2ª etapa, na codificação, o material foi revisado para a realização dos recortes do texto (códigos) com o objetivo de estabelecer as categorias de análise. Na 3ª fase, os códigos foram agrupados em categorias de tratamento e interpretação dos dados. Cada categoria constituiu-se de temas selecionados das respostas da Q15 e contam com o respaldo do referencial teórico balizador.

Com o resultado do processo de descrição, foi produzido um título síntese para cada uma das categorias, de modo a expressar o conjunto de significados presentes nas diversas unidades de registro. A enumeração e sistematização das características do material pesquisado resultaram de todo o processo de coleta. Logo após este resultado do processo de descrição, através das Categorias Finais, uma síntese foi produzida para cada uma delas, a fim de trazer e agregar significados encontrados nas unidades de análise.

5.1 Características da população pesquisada

Nessa subseção foi realizado o levantamento do perfil sociodemográfico dos 176 profissionais participantes dessa pesquisa, com o objetivo de caracterizá-los. Para tanto, serão apresentados dados referentes à distribuição dos entrevistados por sexo, idade, cor/raça, estado civil, renda mensal, grau de escolaridade e localidade. Outros resultados serão relacionados aos dados profissionais, como o vínculo empregatício, tempo na função, nomenclatura, tipo de ensino ministrado na escola e se ocupam a função de secretário escolar. Houve colaboração de profissionais de 14 cidades pertencentes à Superintendência Regional de Ensino - Metropolitana A.

Denota-se, quanto às características sociodemográficas, representadas na Tabela 5, que foi composta, majoritariamente, por respondentes do sexo feminino (90,9%). Conforme Censo realizado em 2022 (MEC, 2023), atualmente, as mulheres também são maioria como professoras em todas as etapas de ensino. Considerando o gênero, no estado de Minas, não há diferença salarial nos quadros das carreiras administrativa e do magistério.

Predominaram profissionais na faixa etária de 46 a 55 anos (38,07%). A cor/raça preponderante foi a parda (56,25%). Relacionada à situação conjugal, (50,57%) são casados. Os dados referentes à renda mensal da família dos

participantes revelaram que 38,64% vivem com renda entre 1 a 2 salários mínimos por mês. Referente ao grau de instrução, (37,5%) dos participantes, declararam possuir o superior completo e (26,7%) possuem especialização completa, isto denota maior qualificação para o exercício da profissão, dado que o nível inicial exigido para o cargo é o de Médio Técnico.

Tabela 5 - Perfil sociodemográfico dos ATBs em exercício nas unidades escolares da SRE - Metropolitana A

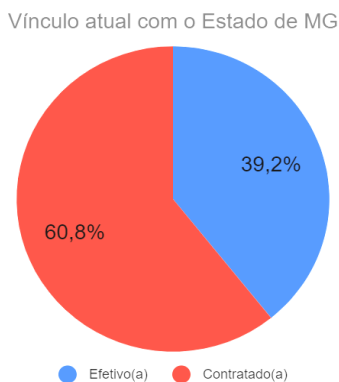
Características	Nº	%
Gênero		
Feminino	160	90,9
Masculino	16	9,1
Idade		
18 a 25	4	2,27
26 a 35	15	8,52
36 a 45	38	21,59
46 a 55	67	38,07
acima de 55	52	29,55
Cor/raça		
Amarela	2	1,14
Branca	49	27,84
Parda	99	56,25
Preta	25	14,20
Indígena	1	0,57
Estado civil		
Casado(a)	89	50,57
Solteiro(a):	51	28,98
Divorciado(a)	21	11,93
União estável	10	5,68
Viúvo(a)	02	1,14
Outro	03	1,70
Renda Mensal		
1 a 2 salários mínimos	68	38,64
3 a 4 salários mínimos	61	34,66
5 a 7 salários mínimos	38	21,59
Acima de 7 salários mínimos	9	5,11
Grau de escolaridade		
Nível médio técnico	36	20,45
Superior completo	66	37,50
Superior incompleto	18	10,23
Especialização em andamento	7	3,98
Especialização completa	47	26,70
Mestrado em andamento	01	0,57
Doutorado concluído	01	1,57

Fonte: Dados extraídos da pesquisa

Ao avaliar o vínculo profissional dos Assistentes Técnicos da Educação Básica com o Estado, na SRE – Met. A, percebe-se predominância de servidores contratados, correspondendo a (60,8%) e (39,2)% efetivos. Dos 817 ATBs, em exercício nesta regional, 364 são efetivos e 453 são contratados temporariamente (e-SIC, 2023)

(Gráfico 2). Há uma considerável diferença entre os vínculos e a contratação por tempo determinado, embora atenda a necessidade de excepcional interesse público, não traz estabilidade funcional ao servidor.

Gráfico 2 - Distribuição dos ATBs, conforme vínculo profissional



Fonte: Resultados extraídos da pesquisa

A distribuição dos ATBs foi verificada conforme o tempo na função e demonstra que a maioria dos respondentes apresentam ter menos de 4 anos (29,98%), sugerindo um perfil de servidores menos experiente, o que expressa a necessidade de treinamentos e formações, dado que existem legislações atuais e outras bem antigas ainda em vigor, bem como atualizações das ferramentas digitais que estão sempre passando por modificações e no que se refere aos históricos escolares, são vários tipos e modelos, a depender do período estudado pelo aluno.

Constatou-se um elevado percentual de Assistentes Técnicos de Educação Básica com nomenclatura ATB1A, (69,89%). Este dado sugere que o vínculo do ATB com o estado, se efetivo, é recente, pois ainda não teve contemplada a evolução na carreira, como a promoção que ocorre de 5 em 5 anos; ou não teve ainda a progressão, que ocorre após 3 anos, concluindo o Estágio Probatório, ou ainda, caso seja contratado, sempre será ATB1A. Com relação aos profissionais com símbolo ATB5 (5,11%), infere-se que foram beneficiados pela Promoção por Escolaridade Adicional (Tabela 6).

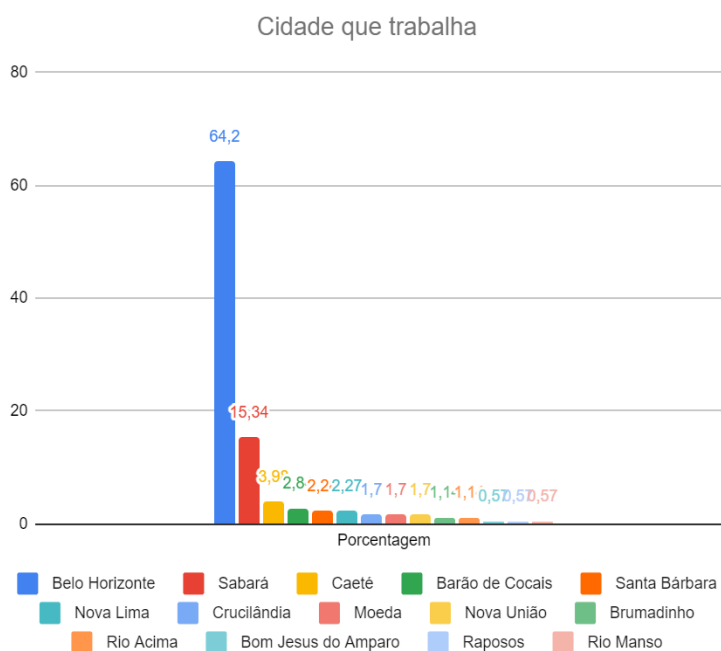
Tabela 6 – Distribuição dos ATBs, conforme tempo na função e símbolo/nomenclatura do cargo

Variáveis	Nº	%
Tempo que exerce a função		
0 a 4 anos	51	28,98
5 a 9 anos	40	22,73
10 a 14 anos	36	20,45
15 a 19 anos	5	2,84
24 a 28 anos	12	6,82
mais de 28 anos	14	7,94
Nomenclatura do cargo com relação ao nível		
ATBI	123	69,89
ATBII	26	14,77
ATBIII	6	3,41
ATBIV	11	6,25
ATBV	9	5,11
ATBVI	0	0

Fonte: Resultados extraídos da pesquisa

Das 18 cidades que compõem a SRE – Met. A, houve respondentes de 14 cidades. O maior número de Assistentes Técnicos de Educação Básica foi da capital, com (64,2%). Depois, estão as cidades de Sabará (15,34%); Caeté (3,98%); Barão de Cocais (2,84%); Nova Lima (2,27%); Santa Bárbara (2,28%); Crucilândia (1,7%); Nova União (1,7%); Moeda (1,7%); Brumadinho (1,14%); Rio Acima (1,14%); Bom Jesus do Amparo (0,57%); Raposos (0,57%) e Rio Manso (0,57%) (Gráfico 3).

Gráfico 3 – Distribuição dos ATBs, segundo a cidade em que trabalham



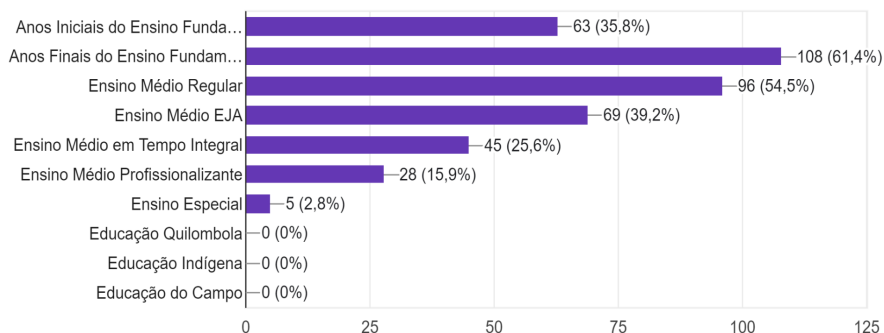
Fonte: Resultados extraídos da pesquisa

Em relação às unidades de ensino com maior respondentes, (61,4%) trabalham em escolas de Ensino Fundamental Anos Finais e no Ensino Médio (54,5%). As modalidades de ensino ofertadas pela REE/MG, conforme artigo 62 da Res. SEE/ MG 4948/2024, são: I - EJA; II - Educ. Especial; III - Educ. Profissional e Tecnológica; IV - Educ. do Campo; V - Educ. Escolar Indígena; VI - Educ. Escolar Quilombola. VII - Educ. Bilíngue de Surdos. Há muitas escolas que têm mais de uma modalidade de ensino (Gráfico 4).

Gráfico 4 - Modalidade de ensino que a escola abrange

11) Quais são os níveis e modalidades de Ensino oferecidos pela escola em que você trabalha?

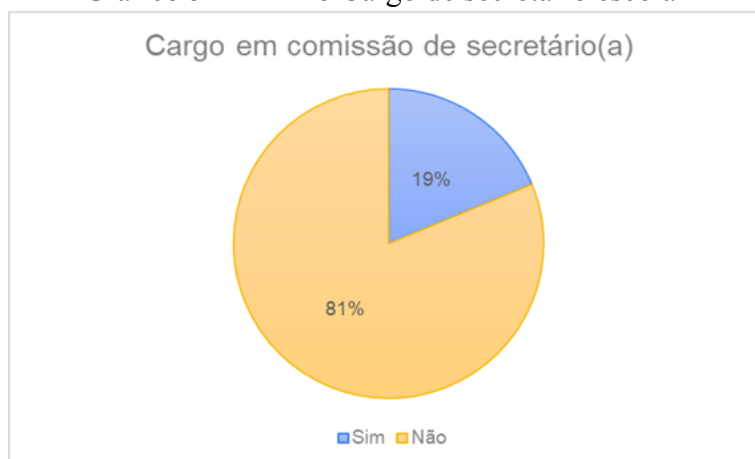
176 respostas



Fonte: Resultados extraídos da pesquisa

Com relação ao cargo de secretário escolar, (19%) dos respondentes estão exercendo esta função. Sugere-se que sejam servidores efetivos, pois não é permitido ao ATB contratado exercer esta função. Somente o PEB convocado tem esta prerrogativa. O nível do cargo em comissão de Secretário de Escola, para fins de remuneração, observará o disposto no Anexo VI da Lei nº 15.293/2004, que é definido de acordo com o número de matrículas na escola de exercício (Gráfico 5).

Gráfico 5 - ATB no Cargo de secretário escolar



Fonte: Resultados extraídos da pesquisa

5.1.1 Percepção dos Assistente Técnicos de Educação Básica relacionadas à sua Atividade Profissional.

Buscou-se através das Tabelas 8 e 9, as quais referem-se às questões Q13A e Q13B do Bloco 2, medir o grau de concordância e frequência percebidas pelo ATB, referentes à variáveis relacionadas às suas atividades no ambiente de trabalho. Ou seja, buscou-se avaliar o quanto ele concorda ou não com as afirmativas, e o quanto percebeu ou não a frequência de ocorrências sobre sua atividade profissional, formação em serviço e evolução na carreira. Robbins (2009) afirma que a mensuração de dados qualitativos é complexa e necessária quando objetiva-se entender opiniões, anseios, expectativas, atitudes, valores e percepções dos participantes. As pesquisas relacionadas à percepção demonstram que pessoas diferentes percebem a mesma coisa de modos diferentes, pois o indivíduo é fruto do seu meio e das interações que estabelece com as pessoas do seu entorno.

A Escala Likert está inserida neste contexto, e a catalogação dos dados sujeita-se à subjetividade dos estudos, suas variáveis são coletadas e medidas conforme a percepção dos indivíduos fornecendo conhecimento a partir de avaliações qualitativas do universo de estudo (Costa et al., 2024). Através da Escala Likert, a afirmativa é “transformada”, de uma variável qualitativa em uma variável quantitativa, ou seja, aferiu-se uma variável qualitativa. As questões foram respondidas e as respostas transformadas em (%) de afirmativas. Não foram aplicados escores para as respostas, mantendo-se a quantidade percentual para análise.

As afirmativas foram analisadas através dos graus de concordância com relação a elas. Os resultados das questões são os que se seguem (Tabela 7).

Tabela 7 - Q13A: Porcentagem de respostas às variáveis de concordância, relativas à atividade profissional

Variáveis	Afirmativa	Concordo	Concordo parcialmente	Não sei opinar	Discordo parcialmente	Discordo
V1	Considero importante manter-me informado sobre as normativas vigentes da SEE/MG	90,34%	7,95%	1,70%	0	0
V2	As exigências por melhor desempenho e produtividade no trabalho se assemelham às exigências do setor privado	40,34%	32,38%	11,36%	6,81%	9,09%
V3	Estou satisfeito com minha remuneração e com o meu plano de carreira	5,11%	25,56%	11,36%	22,72%	3,97%
V4	Trabalho num ambiente colaborativo, no qual todos se respeitam e se ajudam, tanto na secretaria da escola como fora dela.	46,02%	34,65%	13,63%	3,40%	1,70%
V5	Minhas atividades são estressantes e pouco valorizadas no contexto escolar.	23,86%	40,34%	13,63%	16,47%	5,68%
V6	As atividades desenvolvidas na secretaria escolar são bastante técnicas e demandam atenção e foco.	80,68%	11,93%	1,70%	0,56%	1,70%
V7	Meu trabalho é essencial para que toda a escola consolide sua função social.	81,25%	15,34%	1,13%	1,13%	1,13%
V8	As condições do ambiente físico da secretaria escolar são adequadas e favorecem meu desempenho no trabalho.	49,43%	38,06%	6,81%	5,11%	0,56%
V9	Todas as ações e ocorrências de uma escola tem caráter pedagógico.	35,79%	38,63%	11,36%	5,11%	9,09%

Fonte: Resultados extraídos da pesquisa

O maior índice de respostas de concordância encontrado na Tabela 8 refere-se às seguintes variáveis, em ordem de concordância: V1 - (90,34%): Sobre a importância

dada pelo ATB a manter-se informado sobre as normativas vigentes da SEE/MG, não houve quem discordasse. V7 - (81,25%): Em relação ao trabalho ser essencial para a consolidação da função social da escola. V6 - (80,68%): Sobre as atividades desenvolvidas na secretaria, concordam que elas são bastante técnicas e demandam atenção e foco. V8 - (49,43%): Sobre as condições do ambiente físico da secretaria escolar serem adequadas e favorecerem o bom desempenho do trabalho. V4 - (46,02%): No que se refere a um ambiente de trabalho colaborativo e respeitoso. V2 - (40,34%): Sobre as exigências por melhor desempenho e produtividade serem semelhantes às exigidas no setor privado; cerca de (9,09)% discordam.

Concordam parcialmente: V5 - (40,34%): Sobre a pouca valorização das atividades da secretaria e também por serem estressantes; (23,86%) concordam. V9 - (38,63%): As ações e ocorrências da escola têm caráter pedagógico; (9,09%) discordam. Infere-se que o ATB não se sente confortável em abraçar a ideia de que ele é também um educador, as respostas foram variadas, e (11,36%) não souberam opinar. V3 - (25,56%): À satisfação com a remuneração e plano de carreira; (22,72%) discordam parcialmente.

A escola é um espaço instituído para a produção e disseminação do saber. Quando se discute a qualidade na educação, ela está vinculada às exigências sociais e o foco é o pedagógico, mas outros espaços e atores formativos devem ser lembrados, pois vão e estão além da sala de aula, não devendo estar limitados aos conteúdos convencionais das disciplinas (Dourado, 2016; Oliveira, 2009; Paro, 2023). Nesse ponto, destaca-se também a contribuição de Nascimento (2006), quando afirma que as competências profissionais a serviço da escola pública, realizadas através de práticas mais humanizadas, estabelecem um novo paradigma, consolidando, desta forma, maior integração e atuação de todos os funcionários da escola.

As afirmativas foram analisadas através dos graus de frequência com relação a elas (Tabela 8).

Tabela 8 - Q13B: Porcentagem de respostas às variáveis de frequência de ocorrências na atividade profissional/comportamental

Variáveis	Afirmativa	Muito frequentemente	Frequentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca
V1	Sinto-me respeitado e valorizado, profissionalmente, pelos professores da escola.	34,09%	40,34%	22,72%	2,84%	0
V2	Sinto-me respeitado (a) e valorizado (a), profissionalmente, pelos gestores da escola.	43,75%	38,06%	14,77%	3,40%	0
V3	Sinto-me respeitado (a) e valorizado (a), profissionalmente, pela SEE/MG.	22,72%	36,93%	20,45%	14,20%	5,68%
V4	As demandas vindas da SEE/MG são pautadas em treinamentos e capacitações antes de serem implantadas na escola.	11,36%	30,68%	27,84%	19,31%	5,68%
V5	Sinto facilidade em executar as tarefas que me são atribuídas pela chefia imediata e pela SEE/MG.	46,02%	42,61%	9,65%	1,13%	0,56%
V6	O sistema de gestão SIMADE contribui, eficazmente, para a efetivação do meu trabalho.	25%	46,02%	16,47%	8,52%	3,97%
V7	Na escola em que trabalho, a equipe gestora acessa o SIMADE e o SYSADP regularmente.	58,52%	32,95%	6,25%	2,27%	0
V8	Sinto-me feliz por fazer parte da educação estadual.	55,11%	31,25%	10,79%	2,27%	0,56%
V9	Sou proativo(a), flexível e comprometido com meu trabalho.	81,25%	18,75%	0	0	0
V10	Gosto do que faço.	77,84%	19,88%	1,70%	0	0,56%

Fonte: Resultados extraídos da pesquisa

Os dados da tabela acima, demonstram o posicionamento dos ATBs com relação à ocorrência de frequência de determinadas variáveis.

Muito frequentemente, os ATBs: V9 - (81,25%) acreditam ser proativos e comprometidos com o trabalho. V10 - (77,84%) admitem gostar do que fazem. V7 - (58,52%) observam que seus gestores acessam o SIMADE e o SYSADP. V8 - (55,11%) sentem-se felizes por fazerem parte da REE/MG. V5 - (46,02%) sentem facilidade em executar as tarefas que lhes são atribuídas. V2 - (43,75%) sentem-se respeitados e valorizados pelos gestores.

Frequentemente, os ATBs: V6 - (46,02%) acreditam que o SIMADE contribui eficazmente para a efetivação de seu trabalho. V1 - (40,34%) sentem-se valorizados pelos professores. V3 - (36,93%) sentem-se valorizados profissionalmente pela SRE.

V4 - (30,68%) percebem que as demandas vindas da SRE são sempre pautadas em treinamentos anteriores. Nesta variável observa-se respostas pulverizadas, em que 27,84% responderam que os treinos ocorrem ocasionalmente, (19,51%), que ocorrem raramente e (5,68%) responderam que nunca ocorrem treinamentos antes de serem implantadas novas demandas na escola, ou seja, alguns sistemas são incluídos ou alterados e não há treinamento em tempo hábil para concretizar e assimilar as mudanças.

Delineia-se, através das respostas da Tabela 9, traços que conectam-se à construção da identidade profissional do ATB. Ele se considera proativo, gosta do que faz, é comprometido, sente-se feliz no trabalho e executa as tarefas com facilidade. Os gestores das unidades de ensino em que os respondentes trabalham são participativos no que envolve as ferramentas digitais utilizadas pela secretaria escolar. Do ponto de vista de Paro (2007), a escola é um ambiente propício para o desenvolvimento de condutas, costumes e valores instituídos pelos sujeitos que lá trabalham e há um esforço coletivo para a realização dos objetivos da escola que é a formação integral do aluno.

Além dos tópicos acima, o questionário apresentou uma questão aberta Q15, referente à atividade profissional, que será analisada na próxima subseção.

5.1.2 Análise das sugestões de Políticas Públicas expressas pelos Assistentes Técnicos de Educação Básica

O enunciado da questão aberta (Q15) era: “Há alguma ação ou política pública que você considere importante para a sua função de ATB e que poderia ser colocada em prática pela SEE/MG? Se sim, qual/quais?”. A Análise de Conteúdo, de Bardin (1977) foi utilizada nessa questão resultando na Tabela 9 e será melhor explorada a seguir.

Após a coleta de dados, houve a pré-análise, caracterizada pela sistematização e organização do material recolhido, os dados foram tabulados numa planilha em formato .xls. Das 176 respostas, 58 foram excluídas, a saber: 56 foram respostas negativas, ou seja, respondentes que não fizeram sugestões; e 02 questões foram definidas como aleatórias, por possuírem respostas não condizentes ao que foi perguntado, por exemplo “Sim, aulas de reforço para os alunos aplicadas pelos ATBs”. Nesse ponto, foram atribuídos códigos, palavras, em 118 respostas da Q15. Foi utilizada a temática por frequência que refere-se ao número de vezes que o tema foi reproduzido nas frases.

Surtem em seguida as categorias iniciais, que configuram-se como as primeiras impressões acerca da realidade estudada, elas foram subdivididas em Valorização, Evolução na carreira, Infraestrutura, Melhorias, Evolução na carreira e Formação. Foram encontradas 30 categorias iniciais ou unidades de registro, 12 subcategorias, resultando em 5 (cinco) Categorias Finais, que estão relacionadas ao referencial teórico e documentação encontrados na elaboração da pesquisa.

Cada categoria final foi analisada e relacionada à sugestão (Unidade de contexto) de um participante, e conectadas ao referencial teórico ou legislação pertinente. Particularmente, em referência a Categoria Final 5, apesar de não ser assunto abordado na pesquisa, é um tema pertinente, e utilizou-se de referenciais que a ela se articulam.

Tabela 9 - Processo de fortalecimento da Identidade Profissional do Assistente Técnico de Educação Básica. Dados extraídos da Q15 - Análise de Conteúdo

nº	Codificação - Unidades de registro	Quant. por unidade de registro	nº absoluto de ocorrências das unidades de registro	Conceito Norteador Objetivos Específicos	Categoria Final
1	Formação	5	47	Analisar as potencialidades e os limites das políticas públicas educacionais voltadas para a profissionalização do ATB.	1. A formação continuada do Assistente Técnico de Educação Básica
2	Treinamento	15			
3	Capacitação	11			
4	Cursos	13			
5	Aperfeiçoamento	2			
6	Reunião	1			
7	Valorização do profissional	7	47	Analisar as potencialidades e os limites das políticas públicas educacionais voltadas para a valorização do ATB.	2. Valorização profissional do Assistente Técnico de Educação Básica
8	Valorização do ATB	4			
9	Valorização salarial	20			
10	Valorizar a categoria	2			
11	ATB Financeiro	9			
12	Atribuições indevidas	2			
13	Secretária escolar	2	14	Conhecer a legislação relativa à normatização dos servidores do quadro administrativo e relacioná-las à educação	3. Evolução na carreira do Assistente Técnico de Educação Básica
14	Evolução na carreira	2			
15	mudança de nível	2			
16	Formação técnica do ATB	2			
17	progressão	2			
18	Graduação	4			
19	Promoção	2			

20	Simade	4	14	Verificar as atividades, atitudes e comportamentos relacionados ao ATB que influenciam no contexto escolar e a qualidade da educação”	4. Desafios no uso das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC)
21	Pacote office	1			
22	Word	1			
23	Excel	1			
24	Ferramentas de informática	1			
25	Equipamentos de boa qualidade	4			
26	Comunicação e retorno mais rápido às demandas da escola	2			
27	Estresse	1	5	Não houve relação direta com a pesquisa, mas é pertinente relatar	5. A saúde integral do Assistente Técnico de Educação Básica
28	Desgaste mental	2			
29	Rinite e Sinusite	1			
30	Adoecimento	1			
	Temáticas por frequência	30	127		

Fonte: Dados extraídos da pesquisa

As cinco Categorias Finais são: 1. O ATB em aprimoramento; 2. Valorização Profissional do ATB; 3. A Evolução na carreira do ATB; 4. Desafios no uso das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC); 5. A saúde do ATB.

1. A formação continuada do Assistente Técnico de Educação Básica

Unidade de contexto - (sugestão ATB respondente 1)

“Acredito serem necessários mais cursos de formação, sobretudo para o pessoal que está iniciando na função. Quase todas as atribuições da função são ensinadas pelos próprios colegas e, em muitos casos, não existe ninguém com tempo ou disposição para ensinar nas escolas. Deveria existir cursos de caráter teórico e prático sobre cada uma das atribuições. Esses cursos poderiam ser de livre acesso (o servidor se inscreve e estuda quando sentir necessidade) e de forma continuada”.

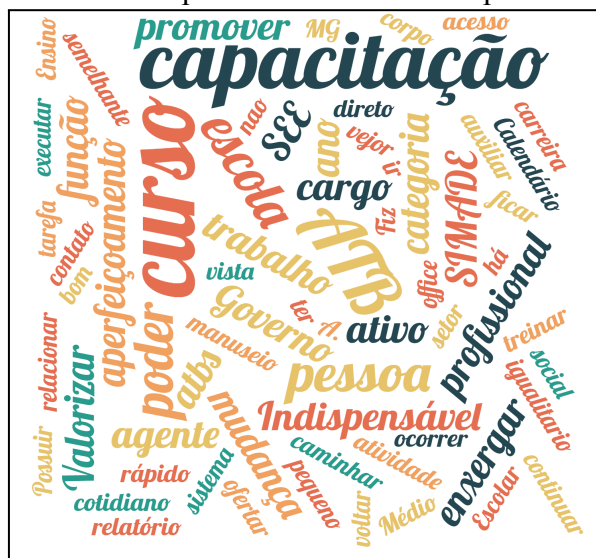
Nesta categoria, o tema central foi em relação aos treinamentos, com 6 (seis) unidades de registro, totalizando 47 (quarenta e sete) ocorrências: formação, treinamento, capacitação, cursos, aperfeiçoamento e reunião. As proposições referentes a organização de programas contínuos e atualizados de capacitação, são solicitações que vinculam-se à preocupação, por parte dos respondentes, em desempenhar melhor suas tarefas, com exatidão, celeridade e qualidade. Infere-se que esta demanda vem ao

encontro do anseio da nova administração pública mineira. Portanto, as competências construídas no processo formativo e no exercício profissional, moldam a identidade profissional dos Assistentes Técnicos de Educação Básica, devendo ser compreendidas e analisadas, minimamente, dentro do contexto escolar. Nesta perspectiva, é emblemática a contribuição de Freitas (2016) quando sublinha que é no dia a dia da rotina escolar que reside o desafio na criação de políticas públicas, pois é lá o ponto focal da política educacional.

Ao enfatizar a profissionalização dos educadores, Libâneo (2010) compreende ser necessário considerar todo o contexto em que ela é exercida ao conceituar a profissão. Portanto, verifica-se o anseio por mais treinamentos e formações constantes. Nesse sentido, Nóvoa (1992) relata que a reflexão sobre a prática colabora para a elaboração de novos modos de agir e de construir uma identidade profissional, que se transforma devido à formação.

Através dos temas mais utilizados nas respostas desta categoria evidencia-se a capacitação do ATB (Figura 5).

Figura 5 - Nuvem de palavras extraída da resposta da Q15



Fonte: Resultados extraídos da pesquisa

2. Valorização profissional do Assistente Técnico de Educação Básica

Unidade de contexto - Sugestão ATB respondente 2:

“Acho um serviço burocrático, somos somente cumpridores de ordens, acho que somos os menos valorizados em uma escola. Nunca pensam em capacitação para essa classe, não respeitam nossos direitos, só fazem políticas públicas para professor e alunos, fornecem computadores somente para professores, ajuda técnica para professores, nada é pensado para esta classe”.

Nesta categoria, o tema central foi se relaciona à valorização do ATB, com 7 (sete) unidades de registro, totalizando 47 (quarenta e sete) ocorrências: valorização profissional, valorização do ATB, valorização salarial, valorizar a categoria, o ATB financeiro, atribuições indevidas e secretária escolar. O caminho percorrido pelos ATBS para alcançarem uma posição de maior relevância, ainda está sendo trilhado e continua sendo marcado por “secundarização e invisibilidade” (Monlevade, 2009; Dourado, 2016).

Em Minas Gerais, existe a Lei nº 15.293/2004 que ampara Assistente Técnicos de Educação Básica, juntamente com os demais servidores da educação, todavia, evidenciou-se a falta de conhecimento com relação às suas atribuições, formalmente estipuladas, sendo um fator de atenção por parte da gestão escolar e docentes. Para a concretude desse objetivo torna-se necessária sua valorização enquanto profissional, “isto envolve, de maneira articulada, a formação inicial e continuada, carreira, salários e condições de trabalho”, alinha Dourado (2016, p. 38).

Nesse sentido, torna-se interessante referenciar um dos objetivos do “Mapa Estratégico” elaborado pelo governo mineiro, quando estabelece que os profissionais da educação devem trabalhar atualizados e motivados quanto às demandas (SEE/MG). Dessa forma, é importante que sua identidade profissional esteja concretizada e fortalecida, afirma Vieira (2019).

Libâneo (2010) acrescenta ainda que a profissionalização desses servidores precisa ser discutida e refletida para a sua afirmação no espaço educativo, sem deixar de considerar as questões salariais e dignidade no exercício da profissão.

3. Evolução na carreira do Assistente Técnico de Educação Básica

Unidade de contexto - Sugestão ATB respondente 3:

“A questão da mudança de nível, esperar cinco anos para mudar de nível, é muito tempo. Já concluí minha graduação em 2019 e estou concluindo a pós e ainda permaneço no nível II. Acho que esse tempo poderia diminuir igual a outras redes”.

Nesta categoria, Evolução na Carreira do ATB, foram destacadas 6 (seis) unidades de registro, totalizando 14 (quatorze) ocorrências de: evolução na carreira, mudança de nível, formação técnica do ATB, progressão, graduação e promoção. A Evolução na carreira do ATB implica em valorização, reconhecimento e acréscimo financeiro. Libâneo (2010) destaca que o processo de trabalho tem natureza interativa, com forte presença das relações interpessoais, o desempenho das práticas educativas implicam numa ação coletiva de profissionais; o grupo de profissionais apresenta níveis semelhantes de qualificação, tornando as relações hierárquicas menos significativas. O autor defende a regularização da carreira desses profissionais, pois isto lhes garantirá valorização, estabilidade e evolução na carreira.

A Gestão de Pessoas do Poder Executivo de Minas Gerais preconiza a promoção e pretende viabilizar ações de desenvolvimento profissional, de pessoas e organizações para uma atuação mais eficaz dos envolvidos (Minas Gerais, 2023). É necessária a priorização da formação como política pública a ser efetivamente assegurada, resultando em efetivação da gestão democrática dos sistemas e das escolas; na consolidação de programas de formação inicial e continuada, articulados com a melhoria dos planos de carreira dos profissionais da educação, conforme afirmam Dourado e Oliveira(2009). Nesse ponto vale destacar o Projeto Trilhas de Futuro - Educadores, que possibilita a formação, em vários níveis, para os servidores efetivos da SEE/MG.

4. Desafios no uso das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC)

Unidade de contexto - Sugestão ATB respondente 4:

“Investir nos programas que são usados pela secretaria para melhor funcionamento. SIMADE é um péssimo programa, vive dando erro e pra quem está na ponta é extremamente estressante. Reposição mais frequente de equipamentos de trabalho, como computadores, impressoras e mobiliários”.

Nesta categoria, o tema central foi em relação aos recursos tecnológicos, com 07 (sete) unidades de registro, totalizando 14 (quatorze) ocorrências: Simade, pacote office, word, excel, ferramentas de informática, equipamentos de boa qualidade e comunicação com a SRE. Compreender como os recursos tecnológicos estão sendo utilizados é relevante, pois interagem fortemente nas ações no contexto escolar. Esses recursos devem possibilitar meios de engajamento e potencializar o efetivo desempenho das tarefas e também melhorar a comunicação com a SRE.

Libâneo (2010) referencia a ideia de “que a qualidade do ensino depende de mudanças na organização escolar, isso envolve a estrutura física e as condições de funcionamento, a estrutura e a cultura organizacionais e as relações entre alunos, professores e funcionários” (Libâneo, 2010, p. 304). O autor acrescenta que a administração eficiente e a tecnologia educacional são complementares ao enfoque sistêmico e está associada à urgente necessidade de uma reestruturação educativa capaz de corresponder aos desafios impostos pela sociedade tecnológica à escola e ao campo da educação em geral. A qualificação dos trabalhadores está se alterando e exigindo formação mais elevada, devido a reformulações das atividades, novos estilos de organização de trabalho e o avanço das telecomunicações, dos meios de comunicação (mídias) e das novas tecnologias da informação em todos os ambientes de trabalho (Libâneo, 2010). As ferramentas digitais aliadas a um sistema operacional que seja de fato eficiente, irão agregar benefícios ao trabalho e ao servidor, pois favorecem o melhor desempenho das tarefas, otimizam tempo e evitam retrabalho e desgaste emocional.

5. A saúde integral do ATB

Unidade de contexto - Sugestão ATB respondente 5:

“Remuneração adequada, pois a demanda emocional, física e mental vai além das portas da secretaria”.

Nesta categoria foram encontradas 04 (quatro) unidades de registro, totalizando 05 (cinco) ocorrências: estresse, desgaste mental, rinite, sinusite. Para a Organização Mundial de Saúde - OMS (2014), saúde é um estado de completo bem-estar físico,

mental e social, e não meramente a ausência de doença. As doenças no trabalho estão relacionadas às condições de vida das pessoas e como os trabalhadores vivenciam as situações nos ambientes laborais (Ministério da Saúde, 2024). Dejours (1994) destaca que a influência da dimensão do trabalho e sua centralidade na construção da identidade dos indivíduos são essenciais para a compreensão da relação entre o adoecimento e o serviço.

Melo (2019) mostra que a questão da identidade mexe com valores, estimula a prática, direciona as relações na escola, e cria o sentimento de pertencimento. Ela é construída do individual para o coletivo e o compromisso com o projeto da escola nasce desse processo, no qual cada um enxerga-se como peça fundamental para realizar suas atividades concebidas na razão, emoção e prática. As condições de trabalho envolvem as relações criadas nesse ambiente, que também implicam em instalações físicas, materiais e insumos disponíveis, equipamentos e meios de realização das atividades, complementa a autora. Os riscos de adoecimento e os níveis de segurança, influenciam, diretamente, a vida dos sujeitos (Oliveira, 2010). Infere-se que as situações como a intensificação do trabalho, lidar com insumos inoperantes ou obsoletos, a crescente cobrança por produção e cumprimento de prazos, a diminuição do efetivo sem a devida contratação de novos servidores e também pelo fato desses profissionais precisarem manusear documentos antigos, ocasionando ou agravando quadros alérgicos como rinite ou sinusite, são exemplos dos desafios enfrentados pelo Assistentes Técnicos de Educação Básica em seu cotidiano profissional. Todos esses fatores impactam e repercutem na qualidade do trabalho desses profissionais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central da pesquisa buscou refletir sobre a identidade profissional dos Assistentes Técnicos de Educação Básica, servidores que pertencem ao quadro administrativo, que desempenham suas atividades nas secretarias das escolas da Rede Pública de Ensino de Minas Gerais, e também analisar como esta categoria contribui para sua maior profissionalização e para a qualidade da educação pública.

A sociedade, de forma geral, exige do poder público, ações mais eficientes e eficazes de realizar seu trabalho, cuja reputação é tida como improdutiva e de alcançar os resultados almejados. A partir da reforma governamental, ocorrida na década de 1990, transformações foram introduzidas e mudanças de paradigma das políticas públicas foram detectadas, o estilo de gerir passou a articular conceitos oriundos do setor privado (Oliveira et al., 2017; Cóssio, 2018). Laval (2019) acredita que a lógica gerencial modificou também os valores e as finalidades da escola pública, trazendo novas definições acerca da identidade profissional dos sujeitos envolvidos nesse contexto.

Essa tendência nos sugere a adoção de princípios e práticas encontrados na chamada “Nova Gestão Pública” (NGP). Práticas estas, percebidas na Administração Pública mineira, evidenciando exigências contundentes por eficiência, produtividade e qualificação para com os servidores. Isto ocorre através dos próprios mecanismos de avaliação, pelos quais eles são submetidos, no desempenho de suas atividades. Entretanto, a modelagem burocrática, imposta pelas regras e legislações, nem sempre claras, comprometem a realização das tarefas em tempo hábil ou elas ocorrem de modo acelerado e inadequado, causando estresse na equipe de profissionais. Soma-se a isso, o fato dos Assistentes Técnicos da Educação Básica, se depararem com a inoperância de ferramentas digitais utilizadas no cotidiano do seu trabalho.

Destaca-se, nesta dissertação, extensa pesquisa bibliográfica realizada por meio de estudos de autores consagrados tais como Dourado (2007; 2009a; 2019b; 2016), Libâneo (2008; 2010), Freitas (2005; 2014; 2016), Monlevade (2007; 2009; 2012), Oliveira e Araújo (2005) e Paro (2007; 2010; 2016). As discussões foram ancoradas no arcabouço teórico sobre profissionalização, qualificação profissional, qualidade da educação e as influências da Nova Gestão Pública no meio educacional.

Na pesquisa documental, debruçou-se em normativas que deram origem ao cargo de Assistente Técnico de Educação Básica, bem como em legislações sobre a estrutura das carreiras como forma de reconhecer o vínculo desse servidor no cenário educacional mineiro. Foram apresentadas legislações referência, dentre elas, a Lei nº 869/52 - Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Minas Gerais, Lei nº 15.295/04 - Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado, Lei nº 21.710/15 - Evolução nas carreiras, Lei nº 23.197/2018 - PEE/MG, Lei nº 24.383/2023 - Política Remuneratória, Res. SEPLAG nº 42/2021 - Avaliação de desempenho, além de decretos e memorandos diversos sobre Quadro de Pessoal.

Com a finalidade de identificar o perfil sociodemográfico do Assistente Técnico de Educação Básica e apontar sua percepção, atitudes e comportamentos diante das demandas que lhe são atribuídas no exercício da profissão, houve a aplicação de um questionário estruturado, com a participação de 176 respondentes, oriundos de 14 cidades da SRE - Met. A. No perfil sociodemográfico evidenciou-se tratar de público majoritariamente feminino com dos respondentes (90%) ou 160 mulheres; idade na faixa de 46 a 55 anos (38,07%); cor/raça parda preponderante com (56,25%). A quantidade de profissionais contratados é bem maior, com (60,8%) dos respondentes.

Com relação à habilitação/escolaridade (37,5%) ou 66 ATBs possuem graduação e (26,7%) ou 47, especialização. Isto sugere maior qualificação e preparo para enfrentar os desafios do trabalho. Trojan e Tavares (2007) afirmam que, com o crescente processo de escolarização desses profissionais, elevam-se os sentimentos de responsabilidade e missão junto à escola e à sociedade, coerentes com os processos de transformação enfrentados atualmente.

Em complemento à discussão dos resultados da pesquisa, ficaram evidentes os desafios vivenciados pelo Assistente Técnico da Educação Básica no desempenho de suas funções e que até o momento não haviam sido expostos, devido à falta de estudos pertinentes. Destacam-se: a necessidade de realização de treinamentos e formações constantes, principalmente antes de serem introduzidas modificações nos sistemas e ferramentas digitais utilizados ou a serem implementados na secretaria escolar; celeridade na publicação referentes à Evolução na Carreira; maior conhecimento e respeito às suas atividades, oficialmente, normatizadas aos ATBs. Ao apontar melhorias nas condições de trabalho, Libâneo (2010) enfatiza a necessidade de incluir mudanças nos espaços físicos, na infraestrutura, nos instrumentos e materiais pedagógicos e de

apoio e nos meios tecnológicos, além da formação continuada para os docentes, gestores e demais funcionários da escola.

Foram registradas limitações na realização da pesquisa, principalmente devido à falta de material específico sobre o cargo Assistente Técnico de Educação Básica, contudo, foram encontradas nomenclaturas que nos possibilitaram distinguir profissões correlatas na literatura, demonstrando não possuírem uma denominação específica que os identifique, Destacaram-se: “profissionais da educação”, “não docente”, “esses profissionais”, “agentes de educação” ou somente “educadores”. Esse detalhe configurou uma dificuldade em estabelecer uma denominação que pudesse ser aplicada no decorrer da pesquisa, já que a nomenclatura Assistente Técnico de Educação Básica é utilizada somente em Minas Gerais.

Percebeu-se também que, o ATB Financeiro, que lida com a parte contábil e financeira da escola, não foi contemplado. Esses profissionais desempenham complexa atribuição e necessitam de formação de Técnico em Contabilidade ou curso superior na área, todavia, este cargo não existe oficialmente dentre as carreiras do Quadro Administrativo na legislação pesquisada. Outro fato a mencionar é que não houve distinção com relação ao vínculo empregatício do Assistente Técnico de Educação Básica, e algumas questões aplicadas no questionário referem-se ao ATB efetivo, como a evolução na carreira e formação em serviço. Não foram abordadas questões sobre a saúde e as condições de trabalho, fica assim a sugestão para trabalhos futuros como meio de valorizar e conhecer ainda mais as especificidades do trabalho desse profissional.

O panorama da profissionalização e a identidade do Assistente Técnico de Educação Básica está alicerçado em políticas públicas de formação e valorização profissional, estabelecido em uma legislação estadual fortalecida que o ampara e lhe assegura meios para progredir na carreira, desde que ele seja efetivo. Evoca-se, assim, a necessidade de concursos públicos para ATBs, considerando ser esta a principal forma de entrada e conseqüente acesso aos benefícios a ele atrelados, inclusive que sejam incluídas provas de Títulos e Tempo de Serviço no certame.

Institucionalizou-se, por meio das normativas mapeadas, preocupação, por parte do governo mineiro, em valorizar os servidores, através de projetos de formação em serviço, dessa forma, o servidor tem ao seu dispor o Projeto Trilhas de Futuro - Educadores e a Escola de Formação e Desenvolvimento Profissional de Educadores de Minas Gerais, sendo que esta última oferece cursos com certificação e abrangem os

contratados. Esses projetos de valorização têm relação direta com a Meta 15 do Plano Estadual de Educação de Minas Gerais e evolução na carreira.

Através da normatização abordada, ora em vigor, evidenciou-se a necessidade de iniciativa, por parte do servidor público, de ir adiante nos estudos, seja pela especialização, mestrado ou doutorado, pois estes são oferecidos e financiados pelo governo mineiro. Um fator desmotivador pode estar relacionado à legislação, como a Lei nº 21.710/2015, que estabelece os prazos para alcançar a promoção por escolaridade, os quais demandam muitos anos para que o servidor seja, de fato, posicionado de acordo com sua escolaridade adicional.

Relacionada às hipóteses levantadas, os dados nos conduziram à seguinte conclusão: o Assistente Técnico de Educação Básica, profissional da educação, é peça fundamental da engrenagem educacional, sua identidade profissional está em permanente construção, assim como suas vivências e experiências profissionais, logo, não está integralmente consolidada, como sugerida na 1ª hipótese. Ele se percebe sujeito ativo no processo educacional, todavia, as respostas ao questionário, sugerem que suas atividades não são atribuídas ao fazer pedagógico, limitando-as à área burocrática, operacional e administrativa. O Assistente Técnico de Educação Básica se sente valorizado no contexto educacional, como aventou-se nas hipóteses 2 e 3. Na 4ª hipótese, o aporte teórico da pesquisa destaca que estes profissionais influenciam e exercem um papel essencial no espaço escolar.

Por fim, a interpretação do contexto escolar pela ótica do Assistente Técnico de Educação Básica é necessária e suscita reflexões acerca das suas experiências, práticas e aspirações profissionais, expressando assim um conhecimento coletivo, propícios à formulação de políticas públicas que convergem num maior engajamento e sensação de pertencimento no processo educacional mineiro como um todo.

REFERÊNCIAS

ANGST, F. **A escola e seus atores: os funcionários de escola**. In: VIII Simpósio Iberoamericano em Comércio Internacional, Desenvolvimento e Integração Regional, Universidade Federal da Fronteira do Sul, 2017. Disponível em: <https://www.uffs.edu.br/campi/cerro-largo/repositorio-ccl/anais-viii-simposio-iberoamericano-de-cooperacao-para-o-desenvolvimento-e-a-integracao-regional/a-escola-e-seus-atores-os-funcionarios-de-escola>. Acesso em: 25 out. 2022.

ASSIS, L. M. de., ALBES, T.; SCHNEIDER, G. Dimensões e desafios do quadro de funcionários/as das escolas públicas de educação básica no Brasil. **Revista Retratos da Escola**, v. 17, n. 38, p. 397-739, 2023. Disponível em: https://www.cnte.org.br/images/revista_esforce_vol17_n38_2023_final_web_1.pdf. Acesso em: 10 dez. 2024.

AZEVEDO, C. B.; LOUREIRO, M. R. Carreiras públicas em uma ordem democrática: entre os modelos burocrático e gerencial. **Revista Do Serviço Público**, v. 54, n. 1, p. 47-61, 2003. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/261>. Acesso em: 11 nov. 2023.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa edições, 1977. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7684991/mod_resource/content/1/BARDIN_L_1977_Analise_de_conteudo_Lisboa_edicoes_70_225.20191102-5693-11evk0e-with-cover-page-v2.pdf. Acesso em: 22 mar.2024

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático**. RJ: Vozes, 2008. Disponível em: <https://tecnologiamidiaeinteracao.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/10/pesquisa-qualitativa-com-texto-imagem-e-som-bauer-gaskell.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2023.

BRANDT, D. B. Normas aplicáveis a pesquisas e dimensão ético política da investigação em serviço social. **Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social**, v. 1, n. 1, 2018. Disponível em <https://periodicos.ufes.br/abepss/article/view/23573>. Acesso em: 30 abr. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organizado por Cláudio Brandão de Oliveira. Rio de Janeiro: Roma Victor, 1988. 320 p.

BRASIL. **Indicadores da Qualidade na Educação**. Unicef/INEP, 2004. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/Consescol/ce_indqua.pdf. Acesso em: 26 jan. 2024.

BRASIL. Lei nº 12.014, de 6 de agosto de 2009. Altera o art. 61 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 2009. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/civil>. Acesso em: 11 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases para a Educação Nacional. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder

Executivo, Brasília, 21 de dezembro de 1996. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70320/65.pdf>. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. Portaria nº 267, de 21 de junho de 2023. Estabelece as diretrizes de realização do Sistema de Avaliação da Educação Básica - Saeb no ano de 2023. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-267-de-21-de-junho-de-2023-491971666>. Acesso em: 28 abr. 2024

BRESSER-PEREIRA, L. C. Uma reforma gerencial da administração pública no Brasil. **Revista do Serviço Público**, v. 49, n. 1, 1998. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1462>. Acesso em: 22 fev. 2023.

BRULON, V.; VIEIRA, M. M. F.; DARBILLY, L. Choque de gestão ou choque de racionalidades? O desempenho da administração pública em questão. **REAd**, v. 74, n. 1, p. 1-34, 2013.

CAMARGO, A. R. **Aulas Régias**. Memória da Administração Pública Brasileira, 2013. Disponível em: <http://mapa.an.gov.br/index.php/menu-de-categorias-2/260-aulas-regias>. Acesso em: 12 out. 2023.

CASTRO, C. M. **As trapalhadas da educação brasileira**. Porto Alegre: Penso, 2020.

CHIAVENATO, I. **Administração Geral e Pública - Provas e concursos**. 2. ed. São Paulo: Editora Campos/Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. São Paulo: Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. **Teoria Geral da Administração**. 6, ed. São Paulo: Editora Campus/Elsevier, 2001.

CONAE. **Conferência Nacional de Educação**, 2024. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/13vmP2rdmtZje0GtiCMqHHLOv8n4DrAkz/view>. Acesso em: 25 abr. 2024.

CONAPE. **Conferência Nacional Popular de Educação**. Documento de referência, 2022. Disponível em: https://fnpe.com.br/wp-content/uploads/2022/02/documento_referencia_da_conape_2022_final.pdf. Acesso em: 10 jan. 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Manual de Apuração de Ilícitos Administrativos**. Belo Horizonte: CGE-MG, 2023. Disponível em: <https://www.cge.mg.gov.br/publicacoes/guias-cartilhas-e-manuais> Acesso em: 10 jan. 2024

CÓSSIO, M. F. A nova gestão pública: alguns impactos nas políticas educacionais e na formação de professores. **Educação**, v. 41, n. 1, p. 66-73, 2018.

COSTA, J. F. CABRAL, E. L. S.; SOUZA, R. C.; BEZERRA, D. M. C.; SILVA, P. T. F. Um estudo sobre o uso da escala de Likert na coleta de dados qualitativos e sua correlação com as ferramentas estatísticas. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, v. 17, n. 1, p. 360-376, 2024. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/4009>. Acesso em 11 jan. 2024.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. **Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho**. In: DEJOURS, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

DOURADO, L. F. Uma política de Estado para a carreira na educação básica. **Cadernos de Educação: diretrizes para a carreira e formação**, n. 21, p. 132-144, 2009a. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/w6QjW7pMDpzLrfRD5ZRkMWrr/?format=pdf&lang=pt>

DOURADO, L. F.; MORAES, K. N. Funcionário de escola: indicadores e desafios. **Retratos da Escola**, v. 3, n. 5, p. 413-436, 2009b. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/items/fb1db49d-ddbc-4685-afe7-3f4585851edc>. Acesso em: 15 jan. 2023.

DOURADO, L. F.; OLIVEIRA, J. F.; SANTOS, C. A. **A Qualidade da Educação: Conceitos e Definições**, 2007. Disponível em: <http://td.inep.gov.br/ojs3/index.php/td/article/view/3848>. Acesso em: 30 nov. 2022.

DOURADO, L. F. Valorização dos profissionais da educação - Desafios para garantir conquistas da democracia. **Revista Retratos da Escola**, v. 10, n. 18, p. 37-56, 2016. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/649>. Acesso em: 12 dez. 2022.

ENGUIITA, M. F. **O discurso da qualidade e a qualidade do discurso**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015

ESQUINSANI, R. S. S.; SOBRINHO, S. C. A (des)consideração de funcionários/as da educação básica nas produções científicas: uma discussão a partir do conceito de divisão social do trabalho. **Retratos Da Escola**, v. 17, n. 38, 2023. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/1718>. Acesso em: 13 jan. 2024.

EULÁLIO, A. O. **A gestão do conhecimento nos setores de pagamento das Superintendências Regionais de Ensino de Minas Gerais: desafios e perspectivas**. 2017. 157 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) - Faculdade de Educação/CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017.

FARIA FILHO, L. M. **Dos pardieiros aos palácios: cultura escolar em Belo Horizonte na Primeira República**. Passo Fundo: UPF, 2000.

FILHO, J. B. L. **A importância da qualificação profissional permanente do servidor público como forma de atendimento dos princípios da eficiência e da continuidade dos serviços públicos**. Conselho Nacional de Controle Interno, 2002. Disponível em: <https://conaci.org.br/noticias/a-importancia-da-qualificacao-profissional-permanente-do>

-servidor-publico-como-forma-de-atendimento-dos-principios-da-eficiencia-e-da-continuidade-dos-servicos-publicos/. Acesso em: 09 jan. 2024.

FORQUIN, J. C. **Escola e cultura: as bases sociais e epistemológicas do conhecimento escolar**. Tradução: Guacira Lopes Louro. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.

FRANCO, M. L. P. B. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Brasília: Líber Livro, 2008.

FRANZOI, N. L. **Da profissão como profissão de fé ao “mercado em constante mutação”: trajetórias e profissionalização dos alunos do plano estadual deo qualificação do Rio Grande do Sul (PEQ-RS)**. Disponível em: <https://anped.org.br/biblioteca/da-profissao-como-profissao-de-fe-ao-mercado-em-constante-mutacao-trajetorias-e-profissionalizacao-dos-alunos-do-plano-estadual-de-qualificacao-do-rio-grande-do-sul-peq-rs/> Acesso em: 20 nov. 2023.

FRASER, M. T. D; GONDIM, S. M. G. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Paidéia**, v. 14, n. 28, p. 139-152, Ago. 2004. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2004000200004>. Acesso em: 10 jul. 2023.

FREITAS, L. C. Os reformadores empresariais da educação e a disputa pelo controle do processo pedagógico na escola. **Educação & Sociedade**, v. 35, n. 129, p. 1085-1114, 2014.

FREITAS, L. C. Qualidade negociada: avaliação e contrarregulação na escola pública. **Educação & Sociedade**, v. 26, n. 92, p. 911-933, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302005000300010>. Acesso em: 12 mai. 2023.

FREITAS, L. C. Três teses sobre as reformas empresariais da educação: perdendo a ingenuidade. **Cadernos Cedes**, v. 36, n. 99, p. 137-153, 2016.

FREITAS, V. F.; OLIVEIRA, C. R. O. **Anúncio da Nova Gestão Pública na Educação Estadual de Minas Gerais**. IX Encontro Brasileiro de Administração Pública, São Paulo/SP, 2022. Disponível em: <https://sbap.org.br/ebap-2022/395.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2023.

GALVÃO, A. M. O.; LOPES, E. M. T. **Território Plural: a pesquisa em história da educação**. São Paulo: Ática, 2010.

GARCIA, L. T. S; ALGEBAILLE, E. B.; MORAIS, A. S. **As Políticas de Avaliação e a Qualidade Educacional no Brasil sob a perspectiva de Luiz Carlos de Freitas**, 2023. Disponível em: www.scielo.br/j/ccedes/a/XpFKGnCMzCN55Jw43PqfTDP/?format=pdf. Acesso em: 28 jan. 2024.

GATTI, B. A. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. **Cadernos de Pesquisa**, v. 42, n. 145, p. 88-111, 2012.

GENTILLI, T. T.; SILVA, T. T. **Neoliberalismo, qualidade total e educação: visões críticas**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

GIL, A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf. Acesso em: 01 jun. 2023.

GRAHAM, A. **Como escrever e usar estudos de caso para ensino e aprendizagem no setor público**. Disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/515/1/estudos_de_caso.pdf. Acesso em 12 jan. 2024.

GUILHERME, A. A.; CHERON, C. **Guia Prático da Pesquisa em Educação**. Rio Grande do Sul: Universidade Caxias do Sul, 2021. Disponível em: <https://www.ucs.br/educs/livro/guia-pratico-de-pesquisa-em-educacao/>. Acesso em: 21 fev. 2024.

KULESKA, W. A. A Escola de Aperfeiçoamento de Belo Horizonte e a profissionalização das professoras. **Paidéia**, v. 1, n. 21, p. 71-88, 2019.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo, SP: Atlas, 2003.

LAVAL, C. **A escola não é uma empresa: o neoliberalismo em ataque ao ensino público**. São Paulo: Boitempo, 2019.

LIBÂNEO, J. C. **Organização e Gestão da Escola: teoria e prática**. Goiânia: MF Livros, 2008.

LIBÂNEO, J. C.; OLIVEIRA, J. F.; TOSCHI, M. S. **Educação escolar: políticas, estrutura e organização**. São Paulo: Cortez, 2010.

LIMA, L. C. **A Escola como Organização Educativa**. São Paulo: Cortez, 2011.

LIMA, M. C. A feminização do magistério: o lugar da mulher como professora no Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba. **Revista Diálogo Educacional**, v. 20, n. 67, p. 1706-1732, 2020.

LONGO, F. **Mérito e flexibilidade: a gestão de pessoas no setor público**. São Paulo: Fundap, 2007. Disponível em: https://pt.slideshare.net/leonardo_leite/62454606-meritoeflexibilidadefranciscolongo. Acesso em: 17 jul. 2023.

LOUREIRO, T.; MENDES, G. H. S.; SILVA, E. P. Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 16, n. 2, p. 703-728, 2018.

LUCK, H. **Dimensões da gestão escolar e suas competências**. Curitiba: Editora Positivo, 2009. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2190198/mod_resource/content/1/dimensoes_livro.pdf. Acesso em: 21 nov. 2023.

LÜDKE, M.; BOING, L. A. Caminhos da profissão e da profissionalidade docentes. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 89, p. 1159-1180, 2004.

MACHADO, L. **Capital humano**. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/367-1.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2024.

MACHADO, L. R. S. **A educação e os desafios das novas tecnologias**. Petrópolis, Vozes, 1994.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: foco na decisão**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

MARQUES, L. R. Repercussões da nova gestão pública na gestão da educação: um estudo da rede estadual de Goiás. **Educar em Revista**, v. 36, 2020.

MARQUES, L. R.; MENDES, J. C.; MARANHÃO, I. M. A nova gestão pública no contexto da educação pernambucana e a qualidade educacional. **RBPAAE**, v. 35, n. 2, p. 351-367, 2019.

MARTINS, P. D. G.; CORNACCHIONE, P. D. E. Editorial. **Contabilidade Vista & Revista**, [S. l.], v. 32, n. 1, p. 1–5, 2021. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/6776>. Acesso em: 21 fev. 2024.

MELO, M. T. L. O chão da escola. Construção e afirmação da identidade. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 3, n. 5, p. 391-397, 2009. Disponível em: https://www.cnte.org.br/images/stories/retratos_da_escola/retratos_da_escola_05_2009.pdf. Acesso em: 22 jan. 2022.

MINAS GERAIS. **[Constituição (1989)]**. Constituição do Estado de Minas Gerais. – 33ª. ed. – Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2024. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/bitstream/11037/52714/1/CE%20Atualizada%202024-02-33%20%aaed-Fevereiro.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2023.

MINAS GERAIS. **Conhecendo as avaliações e os indicadores educacionais**. Disponível em: <https://acervodenoticias.educacao.mg.gov.br/images/documentos/>. Acesso em: 07 dez. 2023.

MINAS GERAIS. **Constituição Estadual**. Seção III – Da Educação (art. 195 – 206). Disponível em: <https://ejef.tjmg.jus.br/docs/constituicao-estadual-annotada/titulo-iv-da-sociedade-capitulo-i-da-ordem-social>. Acesso em: 10 out. 2023.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 47758, de 19/11/2019 (Revogada) pelo art. 62 do Decreto nº 48.709, de 26/10/2023**. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Educação e dá outras providências. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48709/2023/> Acesso em: 12 mar. 2023.

MINAS GERAIS. **Gestão de Pessoas**. Secretaria de Planejamento e Gestão. Disponível em: <https://www.mg.gov.br/planejamento/pagina/gestao-de-pessoas/gestao-de-pessoas>. Acesso em: 13 jan. 2023.

MINAS GERAIS. **Lei n. 24383 de 06 de junho de 2023**. Dispõe sobre o reajuste dos valores de vencimento das carreiras, dos cargos de provimento em comissão e das gratificações de função do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo de que trata a Lei nº 15.293, de 5 de agosto de 2004. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/24383/2023/>. Acesso em: 11 mai. 2023.

MINAS GERAIS. **Lei nº 23.197, de 26 de dezembro de 2018**. Institui o Plano Estadual de Educação – PEE – para o período de 2018 a 2027 e dá outras providências. Disponível em: <https://www.educacao.mg.gov.br/plano-estadual-de-educacao>. Acesso em: 17 mar. 2023.

MINAS GERAIS. **Lei nº 15.293 de 05 de agosto de 2004**. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/15293/2004/?cons=1>. Acesso em: 13 fev. 2022.

MINAS GERAIS. **Lei nº 18.802, de 31/3/2010**. Reajusta os valores das tabelas de vencimento básico das carreiras do poder executivo que menciona e dá outras providências. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/18802/2010/?cons=1>. Acesso em: 20 out. 2022.

MINAS GERAIS. **Lei nº 869, de 05 de julho de 1952**. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/869/1952/?cons=1>. Acesso em: 20 jan. 2023.

MINAS GERAIS. **O novo mapa estratégico da SEE**. Secretaria Estadual de Educação. Disponível em: <https://www.educacao.mg.gov.br/conheca-o-novo-mapa-estrategico-da-see-mg/>. Acesso em: 10 out. 2023.

MINAS GERAIS. Secretaria Estadual de Educação. **Resolução SEPLAG nº 042, de 11 de junho de 2021**. Disponível em: <https://www.ead.planejamento.mg.gov.br/mod/book/tool/print/index.php?id=1582>. Acesso em: 22 jan.2023

MINAS GERAIS. **Resolução SEE nº 4.697, de 13 de janeiro de 2022**. Regulamenta o Projeto de Formação Continuada e Desenvolvimento Profissional dos Servidores da Educação, no âmbito da Secretaria de Estado de Educação - SEE/MG e dá outras providências. Disponível em: <https://www.educacao.mg.gov.br/documentos-legislacao/resolucao-see-no-4-697-de-13-de-janeiro-de-2022/>. Acesso em: 26 jan. 2024.

MINAS GERAIS. **Resolução SEE nº 4782, de 04 de novembro de 2022**. Disponível em: <https://acervodenoticias.educacao.mg.gov.br/images/documentos/4782-22-r%20-%20%20Public.%2005-11-22.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2023.

MINAS GERAIS. **Sancionado Plano Estadual de Educação de Minas Gerais para o período de 2018-2027**. Disponível em:

<https://www2.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/6865-novo-plano-estadual-dee-ducacao-comeca-a-tomar-forma>. Acesso em: 25 mar. 2023.

MINAS GERAIS. Secretaria Estadual de Educação. Ajustamento/Readaptação Funcional, **Guia do Servidor**, 2023. Disponível em:

<https://www.educacao.mg.gov.br/wp-content/uploads/2023/07/%F0%9F%93%9A-2023.07.12-AF-Guia-do-Servidor-1.pdf>. Acesso em: 30 set. 2023.

MINAS GERAIS. Secretaria Estadual de Educação. **Decreto nº 45849, de 27/12/2011. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Educação**. Disponível em:

<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br;minas.gerais:estadual:decreto:2011-12-27;45849>. Acesso em: 20 out. 2022.

MINAS GERAIS. Secretaria Estadual de Educação. **Decreto nº 47758, de 19/11/2019 (Revogada) pelo art. 62 do Decreto nº 48.709, de 26/10/2023**.

<https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/48709/2023/>. Acesso em: 12 mar. 2023.

MINAS GERAIS. Secretaria Estadual de Educação. **Sancionado Plano Estadual de Educação de Minas Gerais para o período de 2018-2027**. Disponível em:

<https://www2.educacao.mg.gov.br/component/gmg/story/6865-novo-plano-estadual-dee-ducacao-comeca-a-tomar-forma>. Acesso em: 25 mar. 2023.

MINAYO, M. C. S; SANCHES, O. Quantitativo-Qualitativo: Oposição ou Complementaridade. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 9, n. 3, p. 239-262, 1993.

MONLEVADE, J. A. C. (2007). O processo histórico de luta e a organização dos funcionários de escola. **Cadernos de educação, funcionários de escolas: identidade e compromisso**, n. 18, 2007. Disponível em:

https://redeetec.mec.gov.br/images/stories/pdf/eixo_social/formacao_pedagogica/240912_form_pedag_funcionariosdeescolas.pdf. Acesso em: 20 dez.2022

MONLEVADE, J. A. C. Funcionários de Escolas: cidadãos, educadores, profissionais e gestores. **Nova Concursos**, 2009. Disponível em:

<https://www.novaconcursos.com.br/blog/pdf/profuncionario-formacao-pedagogica.pdf> Acesso em: 25 set. 2022.

MONLEVADE, J. A. C. História e construção da identidade - Compromissos e expectativas. **Retratos Da Escola**, v. 3, n. 5, 2012. Disponível em:

<https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/27>. Acesso em: 11 dez.2022

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4125089/mod_resource/content/1/Roque-Moraes_Analise%20de%20conteudo-1999.pdf. Acesso em: 22 jan.2024

MORGADO, J. C. **O Estudo de Caso na Investigação em Educação**. Santo Tirso: De Facto Editores, 2012. Disponível em:

<https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/68429?mode=full>. Acesso em: 18 abr. 2024.

NASCIMENTO, F. C. F. Da escola ao espaço educativo O novo sentido pedagógico. **Revista Retratos da Escola**, v. 3, n. 5, p. 375-389, 2009. Disponível em: https://www.cnte.org.br/images/stories/retratos_da_escola/retratos_da_escola_05_2009.pdf. Acesso em: 22 jan. 2022.

NASCIMENTO, F. C. F. **Os funcionários da educação: da constituição da identidade à ação como co-gestores de escola**. 2006. 154f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

NETO, A.C.; SILVA, J. G. A Construção histórica do paradigma da qualidade total no campo empresarial e a sua transplantação para o campo educacional. **Revista Contexto e Educação**, v. 16, n. 62, 7-30, 2001.

NORONHA, M. I. A. Diretrizes de Carreira e Área 21. **História e perspectivas Revista Retratos da Escola**, v. 3, n. 5, p. 361-374, 2009.

NÓVOA, A. **Formação de professores e profissão docente**. In: Os professores e a sua formação. Lisboa: Dom Quixote, 1992.

NÓVOA, A. **Professores: imagens do futuro presente**. Lisboa: Ed. Educa, 2009.

OLIVEIRA, D. A. **Trabalho docente**. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. Dicionário de trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/429-1.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2022.

OLIVEIRA, D. A., DUARTE, A. W. B., CLEMENTINO, A. M. A Nova Gestão Pública no contexto escolar e os dilemas dos(as) diretores(as). **Revista Brasileira De Política E Administração Da Educação**, v. 33, p. 707-726, 2017.

OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponível em: <https://gestrado.net.br/verbetes/condicoes-de-trabalho-docente/>. Acesso em 22 dez. 2023.

OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. W. B.; CLEMENTINO, A. M. A Nova Gestão Pública no contexto escolar e os dilemas dos(as) diretores(as). **RBP AE**, v. 33, n. 3, p. 707-726, 2017.

OLIVEIRA, R. P.; ARAUJO, G. C. Qualidade do ensino: uma nova dimensão da luta pelo direito à educação. **Revista Brasileira de Educação**, n. 28, p. 5-23, 2005.

OLIVO, L. C. C. **Direito administrativo/Luiz Carlos Cancelier de Olivo**. 3. ed: Departamento de Ciências da Administração, CAPES: UAB, 2015.

PARO, V. H. A educação, a política e a administração: reflexões sobre a prática do diretor de escola. **Educação e Pesquisa**, v. 36, n. 3, 2010. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ep/a/z3kMwmdfKMTGM6pb6ZKzXjt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 out. 2022.

PARO, V. H. **Estrutura da escola e prática educacional democrática**. Rio de Janeiro: Anped, 2007.

PARO, V. H. **Gestão democrática da educação pública**. São Paulo: Cortez, 2016.

PARO, V. H.; Gestão, política, economia e ética na educação. Universidade de São Paulo. Faculdade de Educação, 2023. Disponível em <https://www.livrosabertos.abcd.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/book/994>. Acesso em: 13 jan.2024.

PINTO, A. G. G. Os Princípios mais Relevantes do Direito Administrativo. **Revista da EMERJ**, v. 11, n. 42, 2008.

PNE em Movimento. **Ministério da Educação**. Disponível em: <https://pne.mec.gov.br/17-cooperacao-federativa/31-base-legal>. Acesso em: 25 nov. 2023.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2013.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SANTOS, E.S. **Lei 869/52 Comentada**, São Paulo:Editora Orville Carneiro, 2007.

SANTOS, J. D.; SANTOS, C. D. Aspectos pedagógicos presentes na atuação do secretário escolar. **Revista Contemporânea de Educação**, v. 15, n. 32, 2020.

SÃO PAULO. **Rede estadual de ensino paulista é o maior órgão destinado à formação de jovens e crianças do País**. Disponível em: <https://www.educacao.sp.gov.br/dados-educacionais>. Acesso em: 11 jan. 2024.

SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS. **Projeto Político Pedagógico**. Disponível em: <https://portaldoespecialista.educacao.mg.gov.br>. Acesso em: 15 ago. 2023.

SHIROMA, E. O.; EVANGELISTA, O. **Profissionalização docente**. In: OLIVEIRA, D. A; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

SILVA, J. C.; MACHADO, D. de Q.; MOREIRA, M. Z. **Tensões na identidade profissional: Uma revisão sistemática e proposta de agenda de pesquisa**, XXIII SEMEAD, 2020. Disponível em ogin.semead.com.br/23semead/anais/arquivos/516.pdf?. Acesso em: 10 out.2023.

SIMPLÍCIO, H. A. T.; HAASE, V. G. **Pedagogia do fracasso: o que as ciências cognitivas têm a dizer sobre a aprendizagem?** Belo Horizonte: Editora Ampla, 2020.

SOUZA, J. F. **O pensamento de Paulo Freire e a educação do trabalhador e da trabalhadora**. In: WATANABE, C. H.; CORRÊA, M. P.; ALMEIDA, R. A prática política pedagógica da CUT no nordeste: um diálogo com as experiências. Recife: Edições Bagaço, 2000.

SOUZA, K. R.; KERBAUY, M. T. M. Abordagem quanti-qualitativa: superação da dicotomia quantitativa-qualitativa na pesquisa em educação. **Educação e Filosofia**, v. 31, n. 61, p. 21-44, 2017.

SPIVAK, G. **Pode o subalterno falar?** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

TARTUCE, G. L. B. P. Algumas reflexões sobre a qualificação do trabalho a partir da sociologia francesa do pós-guerra. **Educação e Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 353-382, 2004.

TROJAN, R. M.; TAVARES, T. M. O funcionário escolar como educador: formação dos trabalhadores em educação da rede estadual de ensino. **Revista Eletrônica de Extensão-Extensio**, v. 4, n. 5, 2007.

VIANA, G; LIMA, J. F. Capital humano e crescimento econômico. **Interações**, v. 11, n. 2 p. 137-148, 2010. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/inter/a/srrRFK6rcbj7gwW6GMMyVNHK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 nov. 2023.

VIEIRA, V. **Administração Pública de Minas Gerais: análise da gestão de recursos humanos profissional no governo Romeu Zema**. 2019. 30f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/27995>. Acesso em: 10 ago. 2023.

YIN, Robert K. **Estudo de caso, planejamento e métodos**. 2.ed. São Paulo: Bookman, 2001.

APÊNDICE

Questionário a ser aplicado aos Assistentes Técnicos de Educação Básica - ATB - SRE. Met. A

Propósito da pesquisa: Prezado(a) servidor(a), esta é uma pesquisa de Mestrado, cujo objetivo é refletir sobre a identidade profissional dos ATBs, e como esses servidores contribuem para pensar, tanto uma maior profissionalização da rede estadual de ensino, como também uma educação de qualidade nas escolas de educação básica de MG.

Título da Pesquisa: SERVIDORES DO QUADRO ADMINISTRATIVO NAS ESCOLAS DA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE MINAS GERAIS: PANORAMA, DESAFIOS E POSSIBILIDADES

Público Alvo: Assistentes Técnicos de Educação Básica, em exercício, nas escolas da Rede Estadual de Ensino da SRE - Metropolitana A - MG.

Questionário: é composto é por 4 blocos, sendo 3 blocos com questões de múltipla escolha e 1 bloco com 2 questões abertas. Responda às questões da forma que melhor retratar as suas opiniões e/ou atitudes. Suas respostas são extremamente importantes para a coleta de dados e o alcance dos objetivos do trabalho. O tempo médio estimado para o preenchimento é de 10 minutos.

Confidencialidade: Os dados coletados serão confidenciais e anônimos, sendo que as respostas serão utilizadas exclusivamente para fins científicos. Sua participação é voluntária e em nenhum momento será solicitada informação que possibilite sua identificação.

Os termos acima são parte do 'Termo de Consentimento Livre e Esclarecido', você deve concordar com essas informações antes do preenchimento do questionário.

Antecipamos agradecimentos pela disponibilidade e colaboração no preenchimento do questionário que segue abaixo e poderá ser respondido até o dia 22 de outubro de 2023, às 23:59.

Responsáveis pela pesquisa:

Carla Costa Bauer – Mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Educação, Conhecimento e Sociedade da Universidade do Vale do Sapucaí (UNIVÁS) carla.bauer@educacao.mg.gov.br.

Dr. Cássio José de Oliveira Silva – Professor Orientador da Pesquisa - cassiosilva.cs@univas.edu.br

BLOCO 1 – Perfil do respondente

Questões que abordam seu perfil pessoal e profissional

1) Qual é o seu gênero?

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não informar
- Outro

2) Qual é a sua faixa etária?

- 18 a 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- 46 a 55 anos
- Acima de 55 anos

3) Considerando a classificação usada pelo IBGE, como você define sua cor ou raça/etnia?

- Cor Branca
- Cor preta
- Cor parda
- Cor amarela
- Raça/etnia indígena

4) Qual é o seu estado civil? *

- Casado (a)
- Solteiro (a)
- Divorciado (a)
- União estável
- Viúvo (a)
- Outro

5) Qual é a renda mensal aproximada de sua família? (soma de todos os membros da família residentes no mesmo domicílio) *Valor do salário mínimo: R\$ 1.320,00

- De 1 a 2 salários mínimos
- De 3 a 4 salários mínimos
- De 5 a 7 salários mínimos
- Acima de 7 salários mínimos

6) Qual é o seu vínculo atual com o Estado de Minas Gerais?

- Efetivo (a)
- Contratado (a)

7) Há quanto tempo você exerce a função de ATB ?

- 0 a 4 anos
- 5 a 9 anos
- 10 a 14 anos
- 15 a 19 anos
- 19 a 23 anos
- 24 a 28 anos
- mais de 28 anos

8) Qual é a nomenclatura do seu cargo com relação ao nível? *

- ATBI
- ATBII
- ATBIII
- ATBIV
- ATBV
- ATBVI

9) Em qual cidade você trabalha?

- Barão de Cocais
- Belo Horizonte
- Belo Vale
- Bom Jesus do Amparo
- Bonfim
- Brumadinho
- Caeté
- Catas Altas
- Crucilândia
- Moeda
- Nova Lima
- Nova União
- Piedade das Gerais
- Raposos
- Rio Acima
- Rio Manso
- Sabará
- Santa Bárbara

10) Qual é o seu grau de escolaridade?

Nível Médio Técnico

- Superior incompleto
- Superior completo
- Especialização em andamento
- Especialização completa
- Mestrado em andamento
- Mestrado concluído
- Doutorado em andamento
- Doutorado concluído

11) Quais são os níveis e modalidades de Ensino oferecidos pela escola em que você trabalha?

- Anos Iniciais do Ensino Fundamental
- Anos Finais do Ensino Fundamental
- Ensino Médio Regular
- Ensino Médio EJA
- Ensino Médio em Tempo Integral
- Ensino Médio Profissionalizante
- Ensino Especial
- Educação Quilombola
- Educação Indígena
- Educação do Campo

12) Atualmente você está no cargo em comissão de secretário(a) de escola? *

- Sim
- Não

BLOCO 2 – Atividade profissional

13) As afirmativas a seguir dizem respeito à sua percepção sobre sua atividade profissional:

13-A) Marque na escala o quanto você concorda com cada afirmativa.

	Concordo	Concordo parcialmente	Não sei opinar	Discordo parcialmente	Discordo
Considero importante manter-me informado sobre as normativas vigentes da SEE/MG.					
As exigências por melhor desempenho e produtividade, no trabalho, se assemelham às exigidas do setor privado.					
Estou satisfeito com minha remuneração e com meu plano de carreira.					
Trabalho num ambiente colaborativo, no qual todos se respeitam e se ajudam, tanto na secretaria da escola como fora dela.					
Minhas atividades são estressantes e pouco valorizadas no contexto escolar.					
As atividades desenvolvidas na secretaria escolar são bastante técnicas e demandam atenção e foco.					
Meu trabalho é essencial para que toda a escola consolide sua função social.					
As condições do ambiente físico da secretaria escolar são adequadas e favorecem meu desempenho no trabalho.					
Todas as ações e ocorrências de uma escola têm caráter pedagógico.					

13-B) As afirmativas abaixo dizem respeito à frequência dessas ocorrências em sua atividade profissional:

	Muito frequentemente	Frequentemente	Ocasionalment e	Raramente	Nunca
Sinto-me respeitado (a) e valorizado (a), profissionalmente, pelos professores da escola.					
Sinto-me respeitado e valorizado, profissionalmente, pelos gestores da escola.					
Sinto-me respeitado e valorizado profissionalmente pela SEE/MG.					
As demandas vindas da SEE/MG são pautadas em treinamentos e capacitações antes de serem implantadas na escola.					
Sinto facilidade em executar as tarefas que me são atribuídas pela chefia imediata e pela SEE/MG.					
O sistema de gestão SIMADE contribui, eficazmente, para a efetivação do meu trabalho.					
Na escola em que trabalho, a equipe gestora acessa o SIMADE e o SYSADP regularmente.					
Sinto-me feliz por fazer parte da educação estadual.					
Sou proativo(a), flexível e comprometido com meu trabalho.					
Gosto do que faço.					

BLOCO 3 – Formação continuada em serviço e evolução na carreira

14) As afirmativas a seguir, dizem respeito ao grau de importância que você atribui à formação continuada em serviço.

Marque na escala a importância que você atribui às afirmativas:

*					
	Muito importante	Importante	Mediana	Às vezes é importante	Não é nada importante
A evolução na carreira está relacionada ao grau de complexidade das atribuições do ATB.					
A evolução na carreira está relacionada ao grau de responsabilidade das atribuições do ATB.					
A avaliação de desempenho é requisito necessário e válido para a evolução na carreira, pois avalia de forma fidedigna as competências essenciais dos servidores.					
Há atribuições complexas que demandam aperfeiçoamentos constantes no cargo de ATB.					
A qualidade da educação está diretamente relacionada à maior formação em serviço dos ATBs e demais profissionais das escolas.					

BLOCO 4 - Questões abertas:

15) Há alguma ação ou política pública que você considere importante para a sua função de ATB e que poderia ser colocada em prática pela SEE/MG? Se sim, qual/quais?"

16) Há alguma outra questão que você considere pertinente e que não foi abordada neste questionário? Se sim, qual / quais?