UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO - PPGED
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

A POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE NO IFNMG/ALMENARA NA PERSPECTIVA DOS ENVOLVIDOS.

JOÃO LEANDRO CÁSSIO DE OLIVEIRA

Vitória da Conquista
2016

JOÃO LEANDRO CÁSSIO DE OLIVEIRA

A POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE NO IFNMG/ALMENARA NA PERSPECTIVA DOS ENVOLVIDOS

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação

Linha de Pesquisa: Políticas Públicas e Gestão da Educação.

Orientador: Prof. Dr. Claudio Pinto Nunes

Vitória da Conquista
2016

JOÃO LEANDRO CÁSSIO DE OLIVEIRA

A POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE NO IFNMG/ALMENARA NA PERSPECTIVA DOS ENVOLVIDOS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

COMISSÃO JULGADORA

_____

Prof. Dr. Cláudio Pinto Nunes - orientador
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA

_____

Prof. Dr. Elizeu Clementino de Souza
UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA
Membro Titular Externo

_____

Prof. Dr. Luiz Artur dos Santos Cestari
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA
Membro Titular Interno

Aprovada em
Local:
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA.

Dedico este trabalho à minha família, aos meus colegas de profissão do IFNMG, aos meus alunos que são a verdadeira essência da minha satisfação profissional.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente agradeço à Deus pela vida e pelo conhecimento, a minha Santa Rita de Cássia que me acompanha por toda a vida.

A minha base fundamental (minha família), minha Mãe Nilza e meu Pai Wander a quem devo tudo, pois nunca mediram esforços para incentivar meus estudos e principalmente pelo exemplo de honestidade e humildade que me deram.

Agradeço minhas irmãs Shênia e Gracielle, pessoas que me mostraram o verdadeiro sentido das palavras confiança e amor ao próximo, aos meus cunhados que as fazem felizes, e minhas lindas princesas as sobrinhas Júlia e Alice.

Ao meu amigo e orientador Prof. Claudio Pinto Nunes, pessoa extremamente culta, inteligente e humilde que me acolheu e me conduziu com maestria neste processo de me tornar mestre.

Ao Instituto Federal do Norte de Minas Gerais, campus Almenara, que me deu a possibilidade de me encontrar enquanto profissional, me fez entender o quanto ser professor é importante em minha vida.

A todos meus amigos que me incentivaram a chegar até o fim, representados aqui por Igor de Oliveira Costa e Leonardo Rodrigues Vieira. Ao meu amigo de pesquisa e publicação João Francisco Sarno.

Aos membros das bancas de qualificação e defesa, Professor Elizeu Clementino de Souza, Professor Luiz Artur dos Santos Cestari e Professor Claudio Pinto Nunes, e ao Programa de Pós-graduação em Educação – PPGED/UESB.

Aos meus alunos.

Meus sinceros agradecimentos!

"Há apenas quatro questões na vida. O que é sagrado? De que é feita a alma? O que vale a pena ser vivido e qual é o motivo pelo qual vale a pena morrer? A resposta é a mesma para todas: apenas o amor. "

Livro Dom Juan – (Tirso de Molina).

A POLÍTICA DE QUALIFICAÇÃO DOCENTE NO IFNMG/ALMENARA NA PERSPECTIVA DOS ENVOLVIDOS.

RESUMO

O objeto central desta pesquisa é a política de qualificação docente nos Institutos Federais. Trata-se de um estudo de caso desenvolvido no campus do IFNMG localizado na cidade de Almenara – MG, o qual objetiva compreender a política de qualificação docente pela perspectiva do professor. Como pressupostos metodológicos de pesquisa, o trabalho está baseado na Epistemologia Qualitativa de Rey (2012) e como aporte metodológico utilizamos a Conversa Interativo-provocativa de Nunes (2011). Especificamente buscamos: analisar como esta qualificação traz contribuições para carreira do professor, assim como para o campus; verificar como o programa se efetiva do ponto de vista dos sujeitos envolvidos; descrever a experiência docente no processo de interiorização do ensino federal brasileiro; discutir a importância do investimento em qualificação docente. Foram identificados os seguintes programas de incentivo a qualificação do IFNMG: Minter e Dinter; Afastamento Integral; Convênios; Afastamento Parcial e Bolsa PBQS. Almenara é uma cidade do interior de Minas Gerais e bem distante dos grandes centros, onde se encontram os programas de qualificação, além disso o campus é a unidade com maior número de professores em qualificação. Os resultados da pesquisa apontam que as políticas de qualificação contribuem para ganhos pessoais, como contato com pessoas de culturas diferentes; possiblidades de aumento do conhecimento próprio em situações novas; e na esfera profissional, os ganhos são de reconhecimento entre pares e comunidade escolar; aprofundamento do conhecimento; fortalecimento de pesquisa; amadurecimento profissional; melhora da didática; superação e revigoramento para continuar na profissão. Assim, percebemos a vital importância das políticas de qualificação do IFNMG para a carreira do docente, pois sem a existência de tais políticas em um Instituto Federal como o Campus Almenara, seria improvável pensar em qualificação docente.

Palavras-chave: Qualificação Docente. Institutos Federais. Políticas. Educação

TEACHING QUALIFICATION POLICY AT IFNMG/ALMENARA FROM THE OUTLOOK OF ALL PROFESSIONALS INVOLVED.

ABSTRACT

The main object of this research is teacher's qualification policy in the Federal Institutes. This is a case study developed in IFNMG at Almenara-MG, which aims to understand the teacher's qualification policy by the teacher perspective. The methodological assumptions are based on the Qualitative Epistemology of Rey (2012) and on Interactive-provocative Talk (NUNES, 2011). Specifically, we look for: to analyze how this qualification brings contributions to teacher's career, as well as to the campus; check how the program is effective from the point of view of those involved; describe the teacher's experience in the internalization process of the Brazilian federal education; discuss the importance of the investment in teacher's qualification. The following incentive programs for teacher's qualification were identified in IFNMG: Minter and Dinter; Integral Licence; Agreements; Partial Licence and PBQS scholarship. Almenara is a country town in Minas Gerais far away from big cities, where can be found most of the training programs. Moreover, IFNMG campus at the city is the unit with the highest number of teachers under qualification in IFNMG. The research outcomes indicate that the qualification policies contribute to personal gain, such as contact with people from different cultures; possibilities of increasing self-knowledge in new situations. In the professional sphere, the gains are recognition in the scholar community, deepening technical knowledge; strengthening research; professional maturity; improvement of teaching; overcoming and reinvigoration to keep in the profession. Thus, we realize the vital importance of IFNMG qualification policies for the teacher's profession, without which would be unlikely to think of teacher's qualification.

Key words: Teacher Qualification. Federal Institutes. Policies. Education.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Retrato da Rede Federal até 2008..... 22

Tabela 2 - Relação de Professores Efetivos e Substitutos do IFNMG 28

Tabela 3 - Titulação dos Docentes do IFNMG..... 29

Tabela 4 - Distribuição de Professores Efetivos e Substitutos do IFNMG/Almenara ... 29

Tabela 5 - Titulação dos Docentes do IFNMG/Almenara..... 30

Tabela 6 - Perfis dos Sujeitos da Pesquisa 31

Tabela 7 - Representação das produções acadêmicas encontradas na ANPED 34

Tabela 8 - Produções científicas (teses, dissertações e periódicos) na Capes 37

Tabela 9 - Remuneração para profissionais com 40 horas semanais – Dedicação exclusiva. 49

Tabela 10 - Características básica do perfil do Professor do IF 51

Tabela 11 - Distância em quilômetros de Almenara em relação as cidades em que os professores se qualificam..... 58

Tabela 12 - Professores de Almenara nos programas de qualificação do IFNMG 65

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Números de produções encontradas 42

Quadro 2: Barema para classificação no Programa de Afastamento Total 76

Quadro 3: Barema de pontuação para classificação da Bolsa PBQS 91

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Área de abrangência do IFNMG em Minas Gerais..... 26

Figura 2 - Abrangência Geográfica do Campus Almenara 27

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPED – Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal Do Nível Superior

CEFET - Centro Federal de Educação Tecnológica

CIP – Conversa Interativo-provocativa

CONAE – Conferência Nacional de Educação

CPPD - Comissão Permanente do Pessoal Docente

CPRSC – Conselho Permanente para Reconhecimento de Saberes e Competências

DE – Dedicação Exclusiva

DINTER - Doutorado Interinstitucional

DGP – Diretoria de Gestão de Pessoas

EBTT – Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

GT – Grupos de Trabalho

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IF's – Institutos Federais

IFNMG – Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais

MEC - Ministério da Educação e Cultura

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

MINTER - Mestrado Interinstitucional

PBQS - Programa de Bolsas para Qualificação de Servidores do IFNMG

PNE - Plano Nacional de Educação

PROPI - Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação do IFNMG

RAP - Relação Aluno Professor

RG – Regimento Geral

RSC - Reconhecimento de Saberes e Competências

RT - Retribuição por Titulação

SETEC - Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica

SIMEC - Sistema Integrado de Monitoramento Execução e Controle

UESB - Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

UFBA - Universidade Federal da Bahia

UFOP - Universidade Federal de Ouro Preto

UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina

UNEDs - Unidades de Ensino Descentralizadas

UNESCO – "United Nations Educational Scientifc and Cultural Organazation" ou "Organização Educacional Científica e Cultural das Nações Unidas"

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 15

CAPÍTULO I 18
DIÁLOGOS SOBRE AS PERSPECTIVAS METODOLÓGICA DA PESQUISA 18

Levantamento das informações e dados 20
Apresentação do Objeto de Estudo: O que é o Instituto Federal de Ciência e Tecnologia 21
O Instituto Federal do Norte de Minas Gerais – IFNMG 25
Apresentação do Campus Almenara 26
Os Sujeitos da Pesquisa 28
Estado da Arte 33

CAPÍTULO II 45
O PLANO DE CARREIRA DOS PROFESSORES DOS INSTITUTOS FEDERAIS 45

Noções básicas e gerais sobre a profissão docente 45
O perfil dos professores dos Institutos Federais 46
A importância da qualificação na carreira docente 52
Concepções prévias em relação aos programas de qualificação. 56
Minter e Dinter 59
Programa de Bolsas para Qualificação de Servidores do IFNMG (PBQS) 60
Programa de Afastamento Integral do IFNMG 61
Convênios para qualificação 63
Afastamento parcial 64

CAPÍTULO III 66
REFLEXÕES SOBRE A PERSPECTIVA DOS PROFESSORES PESQUISADOS 66

Subjetividades dos sujeitos 66
A CIP - Sujeitos (professores do IFNMG Almenara) 67
Concepções dos Programas de Qualificação do Docente do IFNMG Almenara através da CIP 71
Fatores limitadores das políticas de qualificação do docente. 72
A RSC a partir das perspectivas dos sujeitos 81
CONSIDERAÇÕES FINAIS 93

REFERÊNCIAS 100

APÊNDICE A 106

INTRODUÇÃO

Desde a última década é percebida no Brasil a ampliação da oferta do ensino técnico e superior. Destacam-se neste contexto os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, que hoje se encontram em todo território brasileiro, oferecendo desde ensino médio técnico, passando por cursos superiores (bacharelados, licenciaturas e tecnólogos) chegando a programas de pós-graduação *stricto sensu*.

Regulamentados pela lei 11.892/2008, os Institutos Federais têm sua forma de gestão equivalente ao de uma universidade federal, pois eles possuem autonomia financeira e patrimonial, atuam no tripé ensino, pesquisa e extensão com emancipação didática e pedagógica.

Os Institutos Federais são autarquias do governo federal. Assim, o profissional, para ter condição de trabalho nessa entidade, necessita obrigatoriamente passar por concurso público. Na área específica da docência, diferente de outras instituições federais de ensino, a exigência básica do candidato para participação nos concursos é a titulação de graduação.

Em 2016 segundo a Rede Federal de Ensino Profissional, Científica e Tecnológica existem no país aproximadamente 600 unidades dos IF's. Diante da expansão e realidade dos Institutos Federais, temos através dessas entidades um enorme campo de exploração para pesquisas, o que nos possibilita levantar reflexões sobre a realidade profissional dos docentes inseridos nesse processo, já que a carreira federal de ensino é bastante procurada por professores de diversas áreas.

Oliveira, J. F. (2010) apresenta de forma sucinta a diversidade da profissão docente, constituída por professores federais, estaduais e municipais; professores concursados e não concursados; professores urbanos e rurais; professores das redes públicas e particulares e das redes patronais profissionais (Sistema S); e professores titulados e sem titulação. Essa situação origina planos de carreira distintos (ou ausência de planos), salários diferenciados e duplicação de jornada em carreiras diferentes: estadual/municipal; pública/privada; educação básica/educação superior.

Através do parágrafo anterior podemos estabelecer um paralelo com os professores dos Institutos Federais no que tange a carreira. Os IF's possuem professores graduados; especialistas; mestres; doutores; pós-doutores e titulares, estes profissionais

se dividem nas categorias de efetivos, substitutos e temporários, professores com perfil de pesquisa, de extensão, de campus rurais ou urbanos. Os IF's possuem variados perfis de docentes, o que aumenta muito o cuidado na criação de políticas de qualificação que realmente atendam as especificidades desta diversidade de perfis.

Partindo da premissa que os Institutos Federais possuem em seu corpo docente profissionais da área do ensino sem titulações acadêmicas, como mestrado, doutorado e pós-doutorado, e que na gestão de tais entidades existem políticas que fomentam programas de incentivo à qualificação, a proposta desta pesquisa justifica-se como fundamental ao se nortear a seguinte questão: como os professores vivem a política de gestão de qualificação dos Institutos Federais?

Este trabalho tem por objetivo compreender a política de qualificação docente a partir da perspectiva dos próprios docentes, pretendendo especificamente:

- Analisar como esta qualificação contribui para carreira do professor, assim como para o Campus;
- Verificar como o programa se efetiva do ponto de vistas dos sujeitos envolvidos;
- Discutir a importância do investimento em qualificação docente.

Esta dissertação é estruturada em três capítulos. O primeiro capítulo abrange o percurso metodológico, o estado da arte e a apresentação do IFNMG. A parte inicial, apresenta os métodos de pesquisa, contextualiza o histórico e a definição dos Institutos Federais no Brasil, retratando o IFNMG com recorte do campus Almenara, o que permite ao leitor uma base para o entendimento do objeto de estudo deste trabalho.

O segundo capítulo, objetiva explorar com maior profundidade o objeto de estudo, para tanto, será apresentado o plano de carreira docente do IFNMG, este está atrelado diretamente a qualificação docente, ou seja, quanto maior for a qualificação do professor maior alcance ele terá na carreira. Também será apresentado o perfil dos professores dos Institutos Federais, por fim apresentaremos a discussão da importância da qualificação na carreira docente, e por fim o capítulo nos mostrará quais são as políticas que incentivam a qualificação docente do IFNMG.

O terceiro e último capítulo vai nos apresentar o processo de construção das informações, nos mostrando a perspectiva dos sujeitos inseridos nas políticas de qualificação.

A partir desta estruturação, acreditamos que será possível, pela ótica dos sujeitos envolvidos, tecer as considerações sobre as políticas de qualificação docente no Instituto Federal, por meio do estudo de caso do campus do IFNMG/Almenara.

CAPÍTULO I

DIÁLOGOS SOBRE AS PERSPECTIVAS METODOLÓGICA DA PESQUISA

Esta pesquisa constitui como estudo de caso. Para Yin (2001), trata-se de um método de investigação empírica através de um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto real. A experiência profissional e inquietação do pesquisador motivou a vontade de analisar e descrever a política de qualificação docente no IFNMG, aprofundando especificamente no *campus* Almenara.

A importância da utilização do estudo de caso, de acordo com Godoy (2006), dá-se pelo entendimento que ele proporciona ao funcionamento das organizações, especialmente indicada quando se deseja capturar e entender a dinâmica da vida organizacional.

Godoy (2006, p. 119) assim como Merriam (1988), apresenta o estudo de caso como uma narrativa de fenômeno com delimitação definida, na qual o entendimento do pesquisador é focado nos processos sociais, que acontecem em um contexto de relações estabelecidas entre as variáveis estudadas.

Stake (1994) e Yin (2001) também explanam sobre o estudo de caso. O primeiro mostra que esse método pode ser representado por três tipos: caso intrínseco, caso instrumental e caso coletivo. Já o segundo afirma que o caso pode ser único ou múltiplo.

Godoy (2006) também apresenta a modalidade avaliativa do estudo de caso. Essa modalidade é caracterizada pelo levantamento de informações e dados gerados cuidadosamente, de forma empírica e sistemática, objetivando analisar o mérito e julgar os resultados da efetiva funcionalidade de um programa.

O autor ainda complementa, afirmando que essa especificidade do estudo de caso deve ser entendida como pesquisa aplicada que traz a informação dos tipos de ação, apresentando indicadores e aplicando conhecimento para a resolução de problemas sociais e humanos.

A presente pesquisa se caracteriza como estudo de caso do tipo avaliativo, conforme referido por Godoy (2006), pois, a partir da análise da política de qualificação dos docentes do IFNMG *campus* Almenara, será possível compreender as nuances e a funcionalidade dos programas de qualificação do IFNMG.

Para aprofundar a investigação do estudo de caso, esta pesquisa assume como referencial a Epistemologia Qualitativa. González Rey (2005, p. 05) define a Epistemologia Qualitativa como o "caráter construtivo interpretativo do conhecimento, o que de fato implica compreender conhecimento como produção e não como apropriação linear de uma realidade que se presenta".

A proposta da Epistemologia Qualitativa aplicada a este trabalho se justifica pela busca de uma reflexão crítica a partir das análises dos sujeitos envolvidos nas políticas de qualificação docente no IFNMG, ao passo que tal metodologia consiga respostas que outras metodologias não explicam satisfatoriamente.

Rey (2012) considera que a Epistemologia Qualitativa deva ter um viés de interpretação do conhecimento, o que pressupõe como produção a compreensão desse conhecimento. Ele ainda completa afirmando não se tratar da apresentação da realidade, até porque "a realidade é parcial e limitada de nossas próprias práticas". O que fortalece a busca por uma compreensão mais profunda, principalmente na análise qualitativa da singularidade da qualificação de professores do IFNMG em Almenara implica.

A epistemologia qualitativa se aplica a este trabalho, pois o mesmo busca compreender a política de qualificação docente a partir da perspectiva dos próprios docentes do IFNMG/Almenara, analisado sob o ponto de vista destes professores como sujeitos da pesquisa. São estes sujeitos que serão capazes de avaliar tal política, apresentar através da crítica de cada um deles a contribuição de fatos que irão trazer ao trabalho informações objetivas na sistematização dos resultados da pesquisa. Assim, a construção do caráter construtivo-interpretativo do conhecimento, conforme Rey, explica a realidade e condições dessas políticas às quais tais sujeitos estão inseridos e dependem delas para o crescimento profissional, em sentido amplo, de suas carreiras.

Para Rey (2012, p. 6) "o caráter construtivo-interpretativo do conhecimento é uma produção humana e não algo que está pronto para conhecer uma realidade ordenada de acordo com categorias universais do conhecimento". Isso nos permitirá construir informações a partir das análises das políticas de qualificação dos docentes do IFNMG, fortalecendo a discussão sobre a importância do investimento em políticas de estímulo ao desenvolvimento profissional docente e, mostrando através de um caso específico como uma gestão dessas políticas podem interferir (positiva como negativamente) na vida profissional deste docente.

Dessa forma, a Epistemologia Qualitativa, e sua junção com o Estudo de Caso, que busca investigar um fenômeno com profundidade, constitui um bom embasamento

de investigação a este trabalho, o que nos permitirá responder o problema proposto e os objetivos da pesquisa.

Levantamento das informações e dados

A primeira perspectiva de levantamento das informações trata-se da análise documental, ou seja, fazer a descrição e análise de documentos pertinentes ao objeto de estudo, como: leis, decretos, políticas, documentos institucionais. Com intuito de identificar a gestão, metas e objetivos traçados, serão utilizados todos os documentos do IFNMG e MEC para verificarmos a maneira como se dá a qualificação de docentes nos Institutos Federais.

Para complementação das informações, foi utilizada uma metodologia de produção de informações qualitativas, a *conversa interativo-provocativa* (CIP) conforme utilizada por Nunes (2011). A CIP foi usada no levantamento das informações junto aos sujeitos envolvidos nesta pesquisa. Os sujeitos deste estudo são: servidores do IFNMG *campus* Almenara que estão ou passaram por qualificação (Mestrado e Doutorado) concomitante a suas atividades de ensino, ou seja, docentes que, de alguma maneira, necessitavam usufruir dos programas de qualificação docente desta entidade, para atender à demanda por desenvolvimento profissional docente.

Segundo Nunes (2011, p. 63) "as *conversas interativo-provocativas* têm por objetivo a livre expressão dos sujeitos da pesquisa". Para Nunes (2011) este tipo de instrumento é previamente organizado por roteiro que dá estruturação a uma comunicação/conversação, na qual o pesquisador e os sujeitos se envolvem de forma com que primeiro, através da CIP, busque elementos-base para elaboração do caráter construtivo das informações.

Para Nunes (2011) a denominação *conversas interativo-provocativas* se justifica com necessidade de apresentar a essência da interatividade contida na comunicação entre as pessoas, ou seja, é a transposição de qualquer conversa do quotidiano das pessoas, independentemente de estarem participando ou não de um trabalho científico.

Como dito as *conversas interativo-provocativas* têm por objetivo a livre expressão dos sujeitos da pesquisa. Assim o funcionamento da CIP se dá da seguinte maneira:

> [...] por se tratar de uma conversa com um roteiro semiestruturado com alguns subtemas a serem abordados, destaca-se aqui a atitude

> provocativa do pesquisador, que, usando esse instrumento, orienta os rumos de cada conversa, procurando focalizar as questões pertinentes à pesquisa, sempre com o cuidado de não interromper o raciocínio dos sujeitos, garantido que os pontos previamente estabelecidos tenham seu lugar. (NUNES, 2011, p. 55).

Neste trabalho específico vale ressaltar que os professores do IFNMG sabiam da sua contribuição para a pesquisa, ao aceitarem participar, foram informados do objeto de estudo, dos objetivos da pesquisa e, principalmente, da contribuição científica na realização deste trabalho. Assim, ao definimos a CIP como instrumento de produção de informações, garantimos aos sujeitos a livre expressão.

Para Nunes (2011), na CIP o pesquisador é parte do processo de produção da informação, pois na medida que conduz as conversas e interage com o sujeito, a compreensão comunicativa vai se consolidando dando ao pesquisador maior autonomia na formulação de suas ideias e contribuições.

Em relação à natureza provocativa da CIP, Nunes (2011) ressalta que a instigação se dá em relação ao objeto de estudo, trazido para a situação através do roteiro semiestruturado. Deste modo será possível ao pesquisador construir os sentidos que os sujeitos atribuem ao objeto.

Neste trabalho as *conversas interativo-provocativas* ocorreram com 15 professores do IFNMG, lotados no *campus* Almenara. Todas as conversas foram individuais, com a participação apenas do pesquisador e do sujeito, objetivando assim uma maior espontaneidade na conversa. O roteiro semiestruturado encontra-se no apêndice A deste trabalho.

Apresentação do Objeto de Estudo: O que é o Instituto Federal de Ciência e Tecnologia

Segundo Manfredi (2002), a rede federal de educação profissional teve seu início no século passado, especificamente em 1909. As primeiras escolas foram as Aprendizes Artífices, passando pelas Escolas Técnicas e chegando aos CEFET's.

Manfredi (2002) ainda descreve que aproximadamente entre o final da década de 1930 e meados da década de 1940 foram criados os Liceus Industriais que vieram a substituir as Escolas de Aprendizes. Já em 1959, essas Escolas Industriais passam a ser classificadas como autarquias e receberam o nome de Escolas Técnicas Federais. Outro passo importante foi dado próximo aos anos 80. Em 1978, houve uma grande evolução

das Escolas Técnicas, dessa forma algumas delas se transformaram em Centros Federais de Educação Tecnológica, os chamados CEFETs, em Minas Gerais, Rio de Janeiro, e Paraná. Nesse compasso, a rede federal foi se caracterizando e se consolidando no cenário nacional da educação.

A Tabela 1, abaixo, mostra a composição da rede federal de ensino técnico e tecnológico em 2008, antes da criação dos institutos federais:

Tabela 1 - Retrato da Rede Federal até 2008

Rede Federal	**Unidades**
Escolas Agrotécnicas	36
CEFETs	33
UNEDs (Unidades de Ensino Descentralizadas)	58
Escolas Vinculadas	32
Universidade Tecnológica Federal	1
Escola Técnica Federal	1
TOTAL	**161**

Fonte: Adaptada MEC/SETEC - 2008

A Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008 (BRASIL, 2008), veio institucionalizar oficialmente a rede no âmbito do sistema federal de ensino como Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, com vinculação ao Ministério da Educação, sendo composta por 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – Institutos Federais, pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná, pelos Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca e de Minas Gerais e por 24 Escolas Técnicas Vinculadas a Universidades Federais.

Otranto (2010) afirma que, através da lei 11.892/2008, os Institutos Federais devem ser considerados instituições de ensinos que apresentam uma estrutura diferenciada, uma vez que foram criadas pela agregação/transformação de antigas instituições profissionais de ensino.

Assim, a lei nº 11.892/08, em seu artigo 6º, definiu os Institutos Federais como uma Instituição de Ensino com a finalidade de ofertar educação profissional e tecnológica em todos os níveis e modalidades e promover a integração e a verticalização

da educação profissional, desde a educação básica até a educação superior, otimizando a infraestrutura física, os quadros de pessoal e os recursos de gestão.

A mesma lei ainda estabelece em seu texto que o Instituto Federal deve constituir-se como centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas, em particular, e qualificar-se como referência no apoio à oferta do ensino de ciências nas instituições públicas de ensino, oferecendo capacitação técnica e atualização aos docentes.

Segundo o MEC (2016) os Institutos Federais cobrem todo o território nacional atingindo um número de 644 unidades, contribuindo para a qualificação de profissionais para diversos setores da economia brasileira, produzindo pesquisa e serviços no fomento do setor produtivo.

A estrutura de gestão dos IFs segue a seguinte forma:

> [...] cada Instituto Federal é organizado em estrutura multicampi, com proposta orçamentária anual identificada para cada *campus* e reitoria, exceto no que diz respeito a pessoal, encargos sociais e benefícios aos servidores. [...] Os Institutos Federais terão como órgão executivo a reitoria, composta por 1 (um) reitor e 5 (cinco) pró-reitores. (BRASIL, 2008)

Os Institutos Federais são normatizados pelo Regimento Geral (RG). O RG é o conjunto de normas que disciplinam a organização, as competências e o funcionamento comuns aos vários órgãos, unidades e serviços integrantes da estrutura organizacional do Instituto Federal nos planos administrativo, acadêmico e disciplinar, complementando as disposições estatutárias.

A reitoria tem funções mais estratégicas, como definição das formas e políticas públicas adotadas, controle e principalmente supervisão. Para o êxito de tais funções existem no IF’s as pró-reitorias: Administração, Desenvolvimento Institucional, Ensino, Extensão e Pesquisa, pós-graduação e inovação. Cada uma das Pró-reitorias conta com um diretor executivo, além de toda uma equipe de profissionais.

Na estrutura organizacional e deliberativa, existe o Conselho Superior, órgão máximo dentro de um Instituto Federal, de caráter consultivo e deliberativo. Presidido pelo reitor, conta com representantes docentes, discentes, servidores técnico-administrativos, egressos, representantes da sociedade civil, do Ministério da Educação e dos diretores-gerais de campi. O Conselho Superior é um órgão colegiado que tem por

finalidade analisar e regular as diretrizes de atuação de um Instituto Federal, no âmbito acadêmico e administrativo, tendo como finalidade o processo educativo de excelência.

Outo órgão importante é o Colégio de Dirigentes, de caráter consultivo, é órgão de apoio ao processo decisório da Reitoria que é constituído pelo Reitor, como presidente, pelos Pró-Reitores e pelos Diretores-Gerais dos campi. Tem a função de apreciar a distribuição interna de recursos, apreciar propostas de criação e de extinção de cursos, recomendar as propostas e as normas para celebração de acordos, convênios e contratos, bem como para a elaboração de cartas de intenção ou de documentos equivalentes, propor ao Conselho Superior a criação e a alteração de funções, bem como de órgãos administrativos da estrutura organizacional.

Os campi são a razão da existência dos IF's, são os campi os responsáveis pelo alcance dos objetivos fundamentais, como por exemplo, o ensino e aprendizado. Como o país é muito diversificado, cada Campus tem uma realidade, assim respeitando tais diferenças, apresentaremos a estrutura genérica de gestão dos campi.

Um campus tem a seguinte distribuição em sua gestão: Direção Geral, composta por um Professor eleito, Diretor de Administração e Planejamento e Diretor de Ensino, ambos nomeados pelo Diretor Geral, além de Coordenadores de Pesquisa, Administração e Extensão. A estas funções existem as unidades que operacionalizam e apoiam a gestão como: Coordenação de Gestão de Pessoas, Coordenação Pedagógica, Tesouraria e Contabilidade, Compras e Licitações e Almoxarifado.

Existe também o Conselho Gestor do Campus. O Conselho Gestor é um órgão consultivo e deliberativo e de assessoramento à Direção-Geral, naquelas matérias de interesse exclusivo da Unidade de Ensino e integrante da estrutura administrativa básica do Campus, tem por finalidade colaborar para o aperfeiçoamento dos processos educativo, administrativo e orçamentário-financeiro e de zelar pela correta execução das políticas de gestão no Campus. E ainda existem as Comissões Permanentes para as seguintes áreas: Pessoal Docente, Técnicos Administrativos e Avaliação.

A apresentação, mesmo que de forma genérica, da gestão dos Institutos Federais neste trabalho, se justifica pelo fato de que as várias funções (Pró-reitores, Diretores) tanto na esfera da Reitoria, como na esfera dos Campi afetam uma das políticas de qualificação docente do IFNMG, o Afastamento Integral. Isso se dá pelo seguinte fato: para assumir um cargo de Direção o professor afasta das suas atividades

de docência, para não haver prejuízo ao ensino é contratado um professor substituto, o que diminui o número de vagas daquele campus para o Afastamento de qualificação.

O professor só pode se afastar para qualificação quando existir um código de vaga para contratação de seu substituto, mas estes códigos de vagas para professores substitutos são limitados para cada campus, o que restringe a condição de afastamento para a qualificação. Este Afastamento integral para a qualificação será melhor explicado em capítulos posteriores.

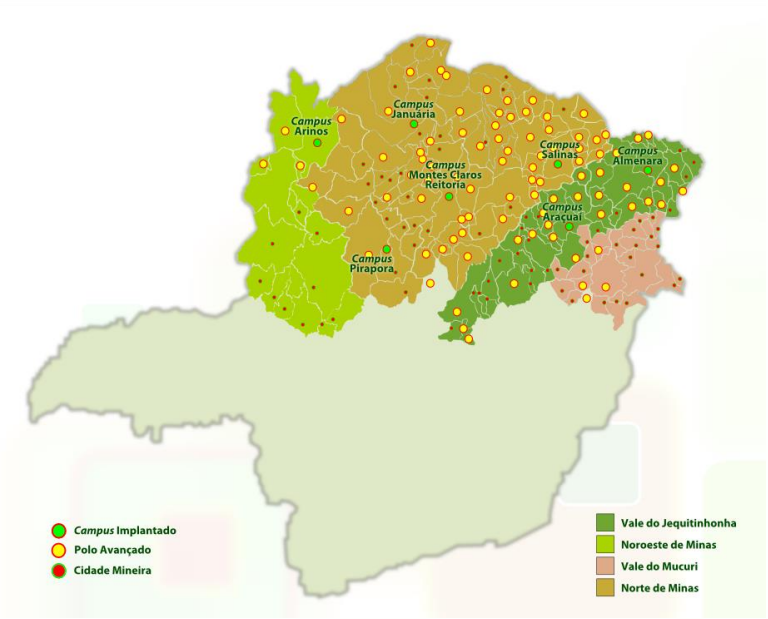
O Instituto Federal do Norte de Minas Gerais – IFNMG

O Instituto Federal do Norte de Minas Gerais – IFNMG foi instituído através da Lei nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008, com a relevante missão de promover uma educação pública de excelência por meio da junção indissociável entre ensino, pesquisa e extensão, interagindo pessoas, conhecimento e tecnologia, visando a proporcionar a ampliação do desenvolvimento técnico e tecnológico.

O IFNMG é uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular, *multicampi* e descentralizada, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos em sua prática pedagógica.

A instituição abrange 126 municípios, distribuídos em 03 mesorregiões – Norte de Minas, parte do Noroeste e parte do Jequitinhonha. Ou seja, uma área total de quase 200.000 km² e uma população de mais de 2 milhões de habitantes (IBGE, 2000). A figura 1 a seguir mostra a zona de abrangência (seja dos 11 campi como os polos de Ensino à distância) do IFNMG no estado de Minas Gerais:

Figura 1: Área de abrangência do IFNMG em Minas Gerais



Fonte: IFNMG 2016

Atualmente a Instituição é constituída por onze *campi* que abarcam todo o Norte do Estado de Minas Gerais. Os *campi* que compõem o Instituto estão nas seguintes cidades: Almenara, Arinos, Araçuaí, Diamantina, Janaúba, Januária, Montes Claros, Pirapora, Porteirinha, Salinas e Teófilo Otoni.

O IFNMG busca a formação e qualificação de cidadãos com vistas à atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional. Sua natureza de ampla atuação permite ao Instituto desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica, bem como realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico.

Apresentação do Campus Almenara

O Instituto Federal do Norte de Minas Gerais (IFNMG), *campus* Almenara, iniciou oficialmente suas atividades em 21 de outubro de 2010, através da portaria n° 108 de 29 de janeiro de 2010, do então ministro, Fernando Haddad, publicada no diário Oficial de 1° de fevereiro de 2010, página 15, seção 10. O IFNMG é uma instituição de

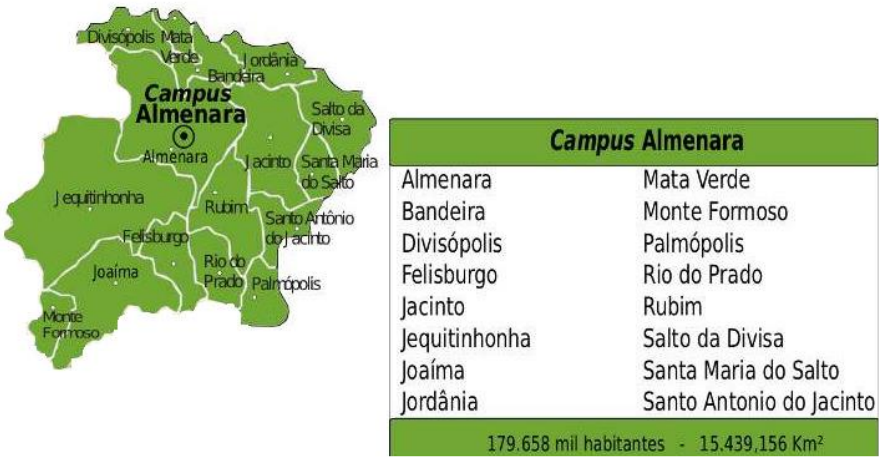
educação que oferta cursos técnicos nas modalidades: integrado ao ensino médio, concomitante e subsequente.

Segundo o IFNMG/Almenara (2015), na modalidade integrado ao ensino médio, o aluno faz simultaneamente o ensino médio e o curso técnico da área escolhida. A modalidade concomitante exige que o aluno esteja cursando a 2ª ou 3ª série do ensino médio, em outra instituição de ensino; paralelamente, ele faz o curso técnico no IFNMG/Almenara. Para se matricular na modalidade subsequente, é necessário que o aluno já tenha concluído o ensino médio.

O *campus* também conta com cursos superiores nas modalidades tecnológico e bacharel. Sendo assim, o *campus* Almenara visa o trabalho em benefício da consolidação e do fortalecimento dos arranjos produtivos sociais e culturais locais, identificados com base no mapeamento das potencialidades do desenvolvimento socioeconômico e cultural da região.

A abrangência geográfica do IFNMG, *campus* Almenara compreende a região do Baixo Jequitinhonha (Figura 3), sendo esta formada por 16 municípios, que cobrem uma área de 15.439,2 km² e uma população de, aproximadamente, 180 mil habitantes (IBGE, 2010). O município de Almenara, distante 722 km de Belo Horizonte, possui uma população de 41.296 habitantes (82% urbana) e uma área de 2.294 Km2 (IBGE, 2015).

Figura 2 - Abrangência Geográfica do Campus Almenara



Fonte: IFNMG, 2013

Atualmente, segundo a Direção de Ensino do IFNMG/Almenara (2016) o corpo docente é formado por 61 professores, que estão distribuídos entre as modalidades de cursos Técnicos Integrados e Subsequentes; e cursos superiores Bacharelado e de Tecnologia. São eles:

- Cursos Técnicos: Integrado em Informática, Integrado em Zootecnia e Integrado em Agropecuária, e na modalidade subsequente o campus tem cursos de Administração e Enfermagem;
- Superiores: Bacharelado em Engenharia Agronômica, Tecnologia em Processos Gerenciais e Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas.

Os Sujeitos da Pesquisa

O desenvolvimento desta pesquisa se deu na cidade de Almenara – MG, região do Vale do Jequitinhonha, no Campus do IFNMG, no âmbito das políticas de qualificação docente do presente Instituto Federal. A opção por este *campus* se deve ao fato de o pesquisador ser professor desta instituição e pela singularidade do *campus* em relação aos demais campi do mesmo Instituto, ao qual será melhor explicado esta singularidade em capítulos posteriores.

Retratando especificamente o nosso sujeito de estudo, de acordo com a Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP/IFNMG (2016) temos atualmente 665 docentes distribuídos pelos onze campi e reitoria, a tabela 2 abaixo mostra esta representação em relação a distribuição entre Professores Efetivos e Substitutos:

Tabela 2 - Relação de Professores Efetivos e Substitutos do IFNMG

Total de Professores	**Quantidade**	**%**
Efetivos	595	89
Substitutos	70	11
TOTAL	**665**	**100**

FONTE: DGP/IFNMG (2016)

Dos 665 professores, temos as titulações variando entre graduados e doutores, conforme a tabela 3 a seguir, que apresenta a titulação dos Docentes do IFNMG:

Tabela 3 - Titulação dos Docentes do IFNMG

Total de Professores	**Quantidade**	**%**
Graduados	99	15
Especialistas	167	25
Mestres	293	44
Doutores	106	16
TOTAL	**665**	**100**

FONTE: DGP/IFNMG (2016)

Em se tratando do recorte exclusivo de nossa pesquisa, de acordo com o IFNMG (2016), através do Departamento de Ensino do *campus* Almenara, o corpo docente é formado por 61 professores, distribuídos entre profissionais efetivos e substitutos. A tabela 4 mostra a relação entre Professores Efetivos e Substitutos:

Tabela 4 - Distribuição de Professores Efetivos e Substitutos do IFNMG/Almenara

Total de Professores	**Quantidade**	**%**
Efetivos	55	90,20
Substitutos	6	9,80
TOTAL	**61**	**100**

FONTE: Departamento de Ensino IFNMG/Almenara (2016)

Em relação à titulação dos docentes no Campus Almenara, de acordo com a tabela 5, temos a seguinte distribuição:

Tabela 5 - Titulação dos Docentes do IFNMG/Almenara

Total de Professores	**Quantidade**	**%**
Graduados	1	1,60
Especialistas	15	24,60
Mestres	35	57,40
Doutores	10	16,40
TOTAL	**61**	**100**

FONTE: Departamento de Ensino IFNMG/Almenara (2016)

Ainda de acordo com a Direção de Ensino do Campus Almenara (2016), tem-se atualmente 19 professores do *campus* em qualificação (mestrado ou doutorado). Dos quais foram feitas, através da CIP, 15 conversas. Não foi possível conversar com os quatro restantes, pois dois deles estão afastados e residem a quase mil quilômetros de Almenara e os outros dois por impossibilidade de agenda para a Conversa interativo-provocativa.

Mantendo o anonimato dos participantes da pesquisa, apresentamos a seguir algumas informações e como cada um deles se enquadram no perfil de sujeito deste trabalho. Os sujeitos serão identificados de “A a O” em ordem alfabética, as informações serão apresentadas em forma de tabela, assim acreditamos que fica mais sucinto, já que se trata de 15 participantes, além de uma maior facilidade de entendimento por parte do leitor. A tabela 6 vai nos apresentar os perfis dos sujeitos:

Tabela 6 - Perfis dos Sujeitos da Pesquisa

Sujeito	Graduação	Qualificação	Tipo	Ingresso	Afast-ado	PBQS	RSC	Tempo IF	Área	Função[1]	Distância aproximada de Almenara (km)
A	Bacharel	Mestrado	Acadê-mico	Ampla concorrência	Não	Não	II	19 meses	Técnica	Sim	700
B	Licenciatura	Doutorado	Acadê-mico	Ampla concorrência	Não	Não	N	8 meses	Propedê-utica	Não	1000
C	Licenciatura	Doutorado	Acadê-mico	Ampla concorrência	Sim	Sim	III	32 meses	Propedê-utica	Não	700
D	Licenciatura	Doutorado	Acadê-mico	Ampla concorrência	Não	Não	III	19 meses	Propedê-utica	Não	1000
E	Bacharel	Doutorado	Acadê-mico	Ampla concorrência	Não	Sim	III	9 meses	Técnica	Não	600
F	Licenciatura	Mestrado	Acadê-mico	Ampla concorrência	Não	Não	N	8 meses	Propedê-utica	Não	300
G	Licenciatura	Mestrado	Acadê-mico	Ampla concorrência	Não	Não	II	19 meses	Propedê-utica	Não	600
H	Bacharel	Doutorado	Acadê-mico	Ampla concorrência	Sim	Sim	III	23 meses	Técnica	Não	1300
I	Bacharel	Mestrado	Profiss-ional	Ampla concorrência	Não	Não	N	8 meses	Técnica	Não	600
J	Bacharel	Mestrado	Acadê-mico	Convênio	Não	Não	II	32 meses	Técnica	Sim	300
K	Bacharel	Doutorado	Acadê-mico	Ampla concorrência	Não	Sim	III	10 meses	Técnica	Não	1300
L	Licenciatura	Doutorado	Acadê-mico	Ampla concorrência	Não	Não	N	8 meses	Propedê-utica	Não	1300
M	Licenciatura	Doutorado	Acadê-mico	Ampla concorrência	Sim	Sim	III	60 meses	Propedê-utica	Não	700
N	Bacharel	Mestrado	Acadê-mico	Ampla concorrência	Não	Não	N	9 meses	Técnica	Não	700
O	Licenciatura	Mestrado	Acadê-mico	Convênio	Não	Sim	II	37 meses	Propedê-utica	Não	300

Fonte: Dados da Pesquisa

O *campus* IFNMG em Almenara classifica os professores em duas grandes áreas, a saber: a) Propedêutica; e b) Técnica. A área propedêutica abrange profissionais da Química, Biologia, Física, Matemática, História, Letras, Geografia, Filosofia, Sociologia, Línguas, já a área Técnica abrange profissionais de Enfermagem, Administração, Zootecnia, Agronomia, Informática.

De acordo com o IFNMG (2016), a entidade conta com os seguintes programas de qualificação de seus docentes: MESTRADO INTERINSTITUCIONAL (MINTER)

[1] A coluna "FUNÇÃO" indica se o sujeito tem alguma função gratificada, o que representa coordenação de cursos, coordenação de pesquisa ou extensão.

E DOUTORADO INTERINSTITUCIONAL (DINTER); PROGRAMA DE BOLSAS PARA QUALIFICAÇÃO DE SERVIDORES (PBQS); PROGRAMAS DE AFASTAMENTO; CONVÊNIOS E AFASTAMENTO PARCIAL DOCENTE. Estes programas não são excludentes entre si, pode um docente participar de algumas dessas modalidades simultaneamente.

O universo de sujeitos é representado por quinze professores, sendo sete bacharéis e oito licenciados, mostrando a pluralidade das áreas do *campus* Almenara, já que os licenciados são responsáveis por todas as disciplinas da área propedêutica, enquanto os bacharéis representam as disciplinas da área técnica. Esse recorte explica a multidisciplinaridade dos IF's, mostrando como estas entidades são inovadoras dentro do modelo tradicional de ensino brasileiro.

O processo de qualificação em programas *scrictu senso* exige que o estudante/docente deve, obrigatoriamente, passar boa parte da semana em sua qualificação. Associado a isso, os quinze sujeitos da pesquisa, se qualificam a distâncias que variam de trezentos a mil e trezentos quilômetros de Almenara, para um bom rendimento e dedicação à qualificação seria interessante que todos tivessem acesso ao programa de afastamento integral.

Outra informação importante nesta tabela do perfil dos sujeitos é que treze deles ingressaram pela ampla concorrência, o que quer dizer que não tiveram nenhum incentivo do IFNMG para o ingresso, seja por Minter; Dinter ou por Convênio. Por este último temos dois sujeitos, o que implica que o ingresso à qualificação foi fomentado pelo IFNMG.

Sobre o RSC (Reconhecimento de Saberes e Compentência), dez dos quinze sujeitos possuem o RSC, o que representam que seus salários já são de uma categoria acima daquela em que eles se encontram atualmente. E por fim, vale ressaltar que seis dos quinze possuem a bolsa PBQS, sendo esta uma forma de ajuda no custeio das despesas com qualificação.

Estas informações deixam evidente quanto os sujeitos desta pesquisa precisam de uma política de qualificação da instituição que possam ajuda-los efetivamente. As informações também nos mostra, enquanto pesquisador do tema, o motivo pelo qual este trabalho possa ser benéfico para a discussão das políticas de auxílio, dá ao leitor a oportunidade de conhecer a realidade dos professores que estão inseridos no processo de

interiorização da educação federal brasileira e ainda nos permitirá analisar o investimento na carreira docente dentro dos Institutos Federais.

Portanto, são esses os sujeitos da pesquisa, são eles os responsáveis que forneceram as informações para que possamos responder o problema de pesquisa e analisar os programas de qualificação docente do IFNMG no caso específico do *campus* Almenara.

Estado da Arte

A seguir será apresentado um levantamento bibliográfico acerca da produção pertinente ao tema de estudo. O levantamento tem como objetivo evidenciar dentro do conjunto de pesquisa na área de educação, o que tem sido estudado sobre qualificação docente no âmbito dos institutos federais. Além disso, o referido levantamento possibilita a este estudo o conhecimento do estado científico das pesquisas concernentes ao tema aqui pesquisado.

Para efeito de organização cronológica, fez-se o recorte de 2011 a 2015, pois compreende um período posterior à criação dos institutos federais e à implementação da política de qualificação institucional. Como fontes de estudo, foram tomadas as pesquisas publicadas nos anais das reuniões da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (Anped) e também uma busca no diretório de periódicos cadastrados e banco de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nivel Superior (CAPES).

Para um melhor entendimento do leitor, em se tratando da Anped, as produções são organizadas em formatos de grupos, os chamados Grupos de Trabalho (GT's). Tais grupos abordam uma capilaridade muito significativa dos temas estudados em Educação. Dentre os diversos GT's da Anped os que se aproximam com a dissertação proposta são os seguintes:

- 05 (Estado e Política Educacional);
- 09 (Trabalho e Educação); e
- 11 (Política de Educação Superior).

Foi feito a pesquisa nas seguintes reuniões do Anped: 34ª Reunião Anual em 2011, 35ª Reunião Anual em 2012, 36ª Reunião em 2013 e 37ª Reunião em 2015. A tabela 7 a seguir mostra as produções encontradas na ANPED.

Tabela 7 - Representação das produções acadêmicas encontradas na ANPED

Reunião/ano	GT	Autores	Título
34ª Reunião Nacional – 2011	GT 05	Wilson Joao Marcionilio Alves	As políticas públicas para a educação profissional no Paraná e o gasto- aluno/ano na região metropolitana de Curitiba.
34ª Reunião Nacional – 2011	GT 09	Ulisséia Ávila Pereira Magna França	Políticas de educação profissional e de ensino médio no Cefet-RN (1998-2008)
34ª Reunião Nacional – 2011	GT 09	Maria José Pires Barros Cardozo	A Educação profissional técnica de nível médio e a questão da integração: pressupostos da formação integral dos estudantes
34ª Reunião Nacional – 2011	GT 09	Denise Lima de Oliveira	IFTO-Campus Palmas da "ifetização" à busca de uma nova identidade
35ª Reunião Nacional – 2012	GT 09	Ana Paula Furtado Soares Pontes Ramon de Oliveira	O Ensino Médio Integrado: A Materialização de uma proposta em um Instituto Federal De Educação, Ciência e Tecnologia
35ª Reunião Nacional – 2012	GT 09	Marisa Brandão Rocha	Cursos Superiores de Tecnologia: Indicações de como se expande a Educação Superior No Brasil
35ª Reunião Nacional – 2012	GT 11	Juliana Brito de Souza Maria Do Carmo de Lacerda Peixoto	Política de Expansão dos Cursos Superiores de Tecnologia: nova face de educação profissional e tecnológica
37ª Reunião Nacional – 2015	GT 05	Lúcio Olímpio de Carvalho Vieira	Políticas Públicas para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio: Da LDB ao PNE
37ª Reunião Nacional – 2015	GT 05	Nilene Matos Trigueiro Marinho; Samara Taveira de Oliveira	As Repercussões da Reforma de Educação Profissional e Tecnológica do Governo Fernando Henrique Cardoso na Escola Técnica Federal de Juazeiro do Norte – CE
37ª Reunião Nacional – 2015	GT 09	Graziela Ninck Dias Menezes	O Trabalho Docente na Educação Profissional Técnica
37ª Reunião Nacional – 2015	GT 09	Domingos Leite Lima Filho; Marcos Aurelio Schwede	Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: Dos Motivos para a sua Constituição à Produção da Ciência e da Tecnologia
37ª Reunião Nacional – 2015	GT 09	Jaqueline Ferreira de Almeida	Ensino Médio Integrado a Educação Profissional: Formação para a Emancipação ou Formação para o Mercado?
37ª Reunião Nacional – 2015	GT 11	Denise Bessa Léda; Luciana de Fátima Sopas Rocha	Reflexões sobre o Magistério Superior no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
37ª Reunião Nacional – 2015	GT 11	Moacir Gubert Tavares	Institutos Federais e Crise de Identidade: O Caso do IFC – Campus Rio Do Sul

Fonte: Reuniões Anped (2011 a 2015)

A busca pelas reuniões da Anped se deu através do sítio do evento para cada ano de realização das reuniões nacionais da Associação. Assim dentro dos três grupos

de trabalhos, foram encontradas quatorze produções acadêmicas com relação ao descritor Instituto Federal, aos quais fizemos as seguintes verificações:

1. As políticas públicas para a educação profissional no Paraná e o gasto-aluno/ano na região metropolitana de Curitiba de Wilson João Marcionilio Alves.

Trata-se de um trabalho que visa estudar as implicações do financiamento e das políticas públicas voltadas para a educação profissional no estado do Paraná. O Estudo nos permite conhecer gastoaluno/ano nas escolas públicas que ofertam a educação profissional naquele estado. Entendemos que este trabalho se aproxima dessa dissertação apenas quando é trago as citações sobre histórico, leis, decretos dos Institutos Federais.

2. Políticas de educação profissional e de ensino médio no Cefet-RN (1998-2008). Ulisséia Ávila Pereira Magna França.

Este trabalho traz a análise das políticas de educação profissional e de ensino médio (1998-2008) e as suas repercussões no Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio Grande do Norte, estudando a fundo o percurso de alteração do CEFET em Instituto Federal no Rio Grande do Norte. Podemos analisar que este trabalho se aproxima muito da nossa dissertação apenas no aspecto da contextualização histórica dos Institutos Federais no Brasil.

3. Os seguintes trabalhos:

• A Educação profissional técnica de nível médio e a questão da integração: pressupostos da formação integral dos estudantes de autoria de Maria José Pires Barros Cardozo;

• O Ensino Médio Integrado: A Materialização de uma proposta em um Instituto Federal De Educação, Ciência e Tecnologia de autoria de Ana Paula Furtado Soares Pontes e Ramon de Oliveira;

• Políticas Públicas para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio: Da LDB ao PNE de Lúcio Olímpio de Carvalho Vieira;

• Ensino Médio Integrado a Educação Profissional: Formação para a Emancipação ou Formação para o Mercado? De Jaqueline Ferreira de Almeida.

Têm uma proximidade muito grande em relação ao objeto de estudo central, ou seja, todos eles partem da análise do Ensino Médio Profissional Integrado, o que obrigatoriamente remetem a discussão para âmbito dos IF's, pois tais entidades por força de legislação são obrigadas a oferecem 60% dos seus cursos na modalidade do ensino médio integrado. A proximidade com a presente dissertação está centrada em dois aspectos, no estudo dos IF's como histórico, definição e legislação pertinente e na produção de informação a partir da pesquisa documental, principalmente a partir de leis e decretos.

4. Nesta próxima etapa também optamos em fazer as análises em bloco de trabalhos, já que identificamos que os mesmos abordam temas similares, nestes casos específicos os Cursos Superiores de Tecnologia. Assim segue a estruturação dos trabalhos para o bloco:

• Cursos Superiores de Tecnologia: Indicações de como se expande a Educação Superior No Brasil de Marisa Brandão Rocha;

• Política de Expansão dos Cursos Superiores de Tecnologia: nova face de educação profissional e tecnológica de Juliana Brito de Souza e Maria Do Carmo de Lacerda Peixoto;

• Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: Dos Motivos para a sua Constituição à Produção da Ciência e da Tecnologia de Domingos Leite Lima Filho e Marcos Aurélio Schwede;

• Reflexões sobre o Magistério Superior no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Denise Bessa Léda; Luciana de Fátima Sopas Rocha.

Os trabalhos citados neste bloco trabalham a perspectiva de uma nova modalidade de ensino superior, a graduação tecnológica. A chamamos de nova, pois em relação ao Bacharelado e a Licenciatura, os cursos de Tecnologias são recentes no cenário nacional e se efetivaram a partir do final da década de 1990. Em termos metodológicos os trabalhos têm algumas perspectivas que assemelham a esta dissertação, pois trabalham com a pesquisa documental e relatos de sujeitos, além de apresentarem o histórico de criação dos IF's.

5. O bloco seguinte de análises foi feito a partir de um viés importantíssimo à esta dissertação, o estudo de caso, trata-se de trabalhos do Anped que se assemelhem por pesquisarem os IF's na perspectiva de estudo de caso. São eles:

• IFTO-Campus Palmas da "ifetização" à busca de uma nova identidade de Denise Lima de Oliveira;

• As Repercussões da Reforma de Educação Profissional e Tecnológica do Governo Fernando Henrique Cardoso na Escola Técnica Federal de Juazeiro do Norte – CE de Nilene Matos Trigueiro Marinho e Samara Taveira de Oliveira;

• Institutos Federais e Crise de Identidade: O Caso do IFC – Campus Rio Do Sul de Moacir Gubert Tavares.

Estudar um caso é buscar o conhecimento aprofundado de uma entidade específica. No caso destes trabalhos acima podemos perceber que eles se encaixam neste perfil de busca do conhecimento aprofundado, já que evidenciam uma realidade local específica substanciadas pelo método de análises qualitativas. Além da questão do estudo de caso, percebemos que a análise qualitativa, logicamente abordada por perspectivas diferentes, se aproximam desta dissertação. Por outro lado, alguns deles trazem referenciais baseados em teorias marxistas, o que não acontece especificamente na presente dissertação.

6. O Trabalho Docente na Educação Profissional Técnica de Graziela Ninck Dias Menezes.

Este último trabalho encontrado na ANPED merece uma análise individual, isso se justifica pelas as características que o aproximam da presente dissertação. O Trabalho toma como centralidade a formação e constituição docente em um Instituto Federal específico, utiliza-se de métodos qualitativos de análises a partir de narrativas docentes daquele campus, aborda as experiências do trabalho docente na modalidade de Educação Profissionalizante. Todas essas características são pontos similares com a presente dissertação, pois também trabalhamos com um campus de um IF tratando as características docentes, e nossas análises se enquadram no aspecto qualitativo. Em termos de distanciamento da presente dissertação destaco o aspecto da análise filosófica sobre as experiências vividas pelos sujeitos apresentadas no trabalho, o que difere muito a concepção de análise da nossa dissertação.

Em relação à Capes foram encontrados os seguintes trabalhos, de acordo com a tabela 8:

Tabela 8 - Produções científicas (teses, dissertações e periódicos) na Capes

Produção	Tipo	Autores	Título
Revista Gestão Universitária na América Latina : Revista GUAL, 01 August 2012, Vol.5(2), pp.129-157	Periódico	Alessandra de Linhares Jacobsen ; Raquel Lilian Barbi de Cerqueira ; Melissa Liotto ; Simone Marques de Almeida ; Mércia Pereira ; Jose Marcos Da Silva	Gestão de pessoas em um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
Revista de Administração Mackenzie, 01 June 2013, Vol.14(3), pp.83-118	Periódico	Lisiane Celia Palma ; Nilo Barcelos Alves ; Tânia Nunes Da Silva	Educação para a sustentabilidade: a construção de caminhos no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande Do Sul (IFRS).
Informação & Sociedade, 2011, Vol.21(3)	Periódico	Valmira Perucchi	Indicadores de produção dos Grupos de Pesquisa do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
Meta: Avaliacao, September 2012, Vol.4(12), pp.250-276	Periódico	Da Silva, Andrea Nunes ; Da Silva, Christina Marília Teixeira	Avaliação da gestão do instituto federal de educação, ciência e tecnologia do Rio de Janeiro - Campus Nilópolis
Informação & Informação, 01 June 2011, Vol.16(1), pp.21-35	Periódico	Beatriz Alves de Sousa ; Valmira Perucchi	Competência Informacional no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB: um estudo do projeto pedagógico
Revista Thema, 01 February 2012, Vol.9(1), pp.1-14	Periódico	Silvana Graudenz Müller ; Fabiana Mortimer Amaral	A preservação dos saberes e fazeres gastronômicos por meio da articulação entre o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina e espaços culturais
Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Belém, 2012. Programa de Pós-graduação em Educação	Dissertação	Ana Maria Raiol da Costa 2012	Integração do ensino médio e técnico: percepções de alunos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará – IFPA/Campus Castanhal
Universidade de Brasília, Brasília, 2010 Dissertação (mestrado)- Universidade de Brasília, Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, 2010.	Dissertação	Silva, Ronaldo Pedreira Kipnis, 2011	A Gestão do conhecimento em instituições de ensino superior e tecnológico : análise do instituto federal de educação, ciência e tecnologia da bahia – IFBA
Universidade de Brasília, Brasília, 2010	Dissertação	Pereira, Maria de Nazaré Rodrigues Souza, 2011	Cultura organizacional: um estudo sobre o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Universidade de Brasília, Brasília, 2012	Dissertação	Menezes, Ângela Maria De Sousa, José Vieira	Autoavaliação como instrumento de gestão na educação superior : o caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Universidade de Brasília, Brasília, 2011	Dissertação	Araújo, José Valdir Damascena Carvalho, Olgamir Francisco	A precarização do trabalho docente no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão – IFMA

Fonte: Banco de Periódicos Capes e Portal de Teses e Dissertações da Capes.

1. Gestão de pessoas em um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alessandra de Linhares Jacobsen; Raquel Lilian Barbi de Cerqueira; Melissa Liotto; Simone Marques de Almeida; Mércia Pereira; Jose Marcos Da Silva.

Este trabalho encontra-se disponível no portal de periódico da Capes, ele busca entender a gestão de pessoas em funcionalidade nos Institutos Federais, sendo bastante abrangente em termos de análise, já que parte da perspectiva de todos os servidores do IF, ou seja, os Professores e os Técnicos Administrativos, isso é um fator diferenciador em relação a presente dissertação, pois no nosso caso pretendemos fazer análises apenas pelo viés docente. Em termos metodológicos utiliza-se de análises qualitativas a partir de entrevistas semiestruturada, o que traz uma proximidade a nossa dissertação, pois se trata de trabalhos que a partir dos estudos dos sujeitos são feitas análises que determinam as políticas de gestão de pessoal do IF, seja no âmbito de qualificação docente (dissertação) ou no âmbito mais amplo (periódico).

2. Educação para a sustentabilidade: a construção de caminhos no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande Do Sul (IFRS) de Lisiane Celia Palma, Nilo Barcelos Alves e Tânia Nunes Da Silva.

O texto acima tem uma abordagem contextual parecida a esta dissertação, pois ambas salientam a importância dos IF’s enquanto entidades promotoras de mão de obra qualificada no Brasil. Em termos de objeto de estudo o trabalho traz a discussão sobre a importância dos IF’s no âmbito de fortalecimento do desenvolvimento sustentável, a forma estrutural do trabalho, nos aspectos de definição e histórico dos IF’s, a metodologia descritiva também são características de aproximação entre os dois trabalhos. Por fim, em termos fundamentais de pesquisa os dois trabalhos se distanciam muito, pois apesar de abordarem os IF’s são muito diferentes entre si no objeto central de estudo.

3. Assim como feito nos trabalhos do Anped, iremos fazer aqui uma análise em bloco dos trabalhos relacionando com similaridades próximas. Tais como:
   - Indicadores de produção dos Grupos de Pesquisa do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba de Valmira Perucchi;

- Avaliação da gestão do instituto federal de educação, ciência e tecnologia do Rio de Janeiro - Campus Nilópolis de Andrea Nunes da Silva e, Christina Marília Teixeira da Silva;
- Competência Informacional no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - IFPB: um estudo do projeto pedagógico de Beatriz Alves de Sousa e Valmira Perucchi;
- A preservação dos saberes e fazeres gastronômicos por meio da articulação entre o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina e espaços culturais de Silvana Graudenz Müller e Fabiana Mortimer Amaral.

Todos os trabalhos são artigos disponíveis no portal de periódicos da Capes, tratam os objetos de estudos como centralidade em casos que ocorreram em unidades do Instituto Federal, usam de pesquisa documental e análises qualitativas como balizamentos teóricos. No caso do estudo sobre a Avaliação da gestão do instituto federal de educação, ciência e tecnologia do Rio de Janeiro - Campus Nilópolis podemos verificar que o mesmo buscou fazer suas análises a partir das perspectivas dos sujeitos envolvidos no processo de gestão daquele campus, mas não aborda as questões de gestão da qualificação, até mesmo porque os objetivos são outros.

Os próximos trabalhos são dissertações pesquisadas junto ao banco de teses e dissertações da Capes.

4. Integração do ensino médio e técnico: percepções de alunos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará – IFPA/Campus Castanhal de Ana Maria Raiol da Costa.

A dissertação traz como tema central a percepção dos alunos dos IF’s sobre as limitações do ensino integrado. Usou-se do materialismo histórico-dialético como método de análise dos dados, além da pesquisa de campo seguida de entrevista de oito alunos do campus do IF de Castanhal no Pará. Isso nos possibilita dizer que em termos de similaridades a nossa dissertação, o estudo de Costa (2012) se difere substancialmente, já que o mesmo pretende estudar a perspectivas dos alunos em relação ao ensino integrado e o nosso busca a perspectiva do docente em relação as políticas de qualificação.

5. A Gestão do conhecimento em instituições de ensino superior e tecnológico: análise do instituto federal de educação, ciência e tecnologia da bahia – IFBA de Silva, Ronaldo Pedreira Kipnis,

A dissertação tem como objeto central de estudo a Gestão do Conhecimento em um Instituto Federal, ele busca fazer uma comparação entre a Gestão do Conhecimento em termos empresarias com a Gestão do Conhecimento praticado nos IF's, para tanto como metodologia utilizou-se a análise do conteúdo. Existe uma aproximação dos dois trabalhos apenas em relação ao objeto de estudo que está ligado aos IF's, pois a dissertação de Silva (2011) se difere consideravelmente da nossa dissertação, pois tratamos de centralidade de pesquisas diferentes, de objetivos, métodos e análises também muito diferentes.

6. Cultura organizacional: um estudo sobre o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará de Pereira, Maria de Nazaré Rodrigues Souza.

A dissertação busca estudar as práticas organizacionais de implementação do IFPA na perspectiva das manifestações culturais. O trabalho de Pereira (2011) tem como similaridades ao nosso trabalho o fato de se tratar de um estudo de caso, a contextualização do histórico dos IF's no cenário educacional brasileiro, além da pesquisa documental. Em termos de análises de narrativas Pereira (2011) fez uso de ferramentas estatísticas, focando na entrevista de apenas dirigentes daquele IF. Não existe abordagem sobre a qualificação docente praticadas no IF's.

7. Autoavaliação como instrumento de gestão na educação superior: o caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás de Ângela Maria de Menezes.

Trata-se de uma pesquisa no Instituto Federal de Goiás a respeito da avaliação institucional e mais especificamente a autoavaliação, instituída pelo Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – Sinaes. Metodologicamente trabalha com pesquisa documental e análise qualitativa a partir das perspectivas de sujeitos (gestores daquele IF). Inicialmente chegamos a pensar que o trabalho traria a abordagem da avaliação da gestão de algumas políticas, como no caso de políticas de qualificação docente, mas isso não aconteceu, já que os objetivos do trabalho não focavam este tipo de análise.

8. A precarização do trabalho docente no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão – IFMA de José Valdir Damascena Araújo.

É um trabalho que trata as questões de precarização do trabalho e como campo de estudo usa-se do Instituto Federal do Maranhão. Em termos metodológicos é pesquisa de campo definida como exploratória, com análises feitas a partir de questionários e pesquisa documental. Em termos de similaridade de trabalhos é a pesquisa que mais se aproxima da nossa dissertação, pois as condições de qualificação estão diretamente associadas a precarização de trabalho docente, nosso trabalho foca o estudo específico da qualificação e já o trabalho de Araújo (2011) trata a qualificação na perspectiva de um elemento dentro os vários a serem estudados na condição de trabalho docente.

Em resumo, na Anped foram encontrados 14 trabalhos e na Capes encontramos doze trabalhos acadêmicos diferenciados entre periódicos, teses e dissertações, assim como mostra o quadro 1 a seguir:

Quadro 1 - Números de produções encontradas

Fontes	**Produções**
ANPED	14
CAPES	12
Total	**26**

Fonte: Dados da pesquisa

A partir das análises foi possível concluir que os trabalhos estudados não discutem a questão da qualificação docente nos Institutos Federais, mas tratam de questões pedagógicas, nuances e aplicações das diversas preposições de um Instituto Federal.

Em relação ao conteúdo das produções pesquisadas é importante ressaltar que todas elas, por mais que tenham uma temática diferente entre si, são similares no que tange ao objeto de estudo. Ou seja, mesmo que o objeto de estudo não seja especificamente o Instituto Federal, tal entidade faz parte da pesquisa mesmo sendo um objeto de estudo “secundário”.

Desta forma foi possível verificar que a maioria dos trabalhos trazem relevantes contribuições no entendimento do que é o Instituto Federal, pois vários deles mostram a contextualização histórica, a forma de como estas instituições foram criadas,

processo de expansão, a participação em todas as áreas do Brasil e forma de consolidação dos IF's.

Foi possível também entender a percepções de vários entes inseridos no contexto dos IF's, como a percepção de professores, alunos, pais e sociedade civil. Existem várias divergências sobre a percepção de alguns sujeitos citados, o objetivo aqui não é fazer este levantamento, mas sim mostrar que o estudo científico dos IF's vem ganhando espaço entre os pesquisadores no Brasil, assim como foi possível entender o ponto em tanto os trabalhos encontrados na Anped ou na Capes se aproximam ou se distanciam da presente dissertação.

Acreditamos que, a após este levantamento bibliográfico, podemos considerar que a formulação do objeto de estudo da dissertação está bem consolidado, o que nos permitiu caminhar com mais segurança na evolução da nossa pesquisa.

Outra importante contribuição do estado da arte foi em relação a singularidade do nosso trabalho, no que tange a qualificação docente específica dos Institutos Federais. Isso justifica a aplicação do estudo de caso, para Stake (2005) esta metodologia procura captar a complexidade de um "sistema".

Rey (2012) ressalta que um trabalho de estudo de caso ganha legitimidade, quando apresenta singularidade. Assim, a singularidade pode ser avaliada pelos seguintes critérios em nosso trabalho:

- Qualificação docente dos Institutos Federais, nenhuma pesquisa foi encontrada com este tema;
- Até meados da década de 2000 as instituições de federais de ensino (superiores ou técnicos) se encontravam concentradas nas regiões mais ricas do país. Os Institutos Federais contribuíram para a interiorização do acesso ao ensino público federal, o *campus* do IFNMG Almenara representa esta realidade;
- Almenara é um município localizado no Baixo Vale Jequitinhonha em Minas Gerais, reconhecidamente uma das regiões carentes do Brasil. A dificuldade de locomoção para os grandes centros é enorme, devido a distância e a falta de transporte (aéreo e pouca opções de transporte rodoviário);

- A Rotatividade docente no IFNMG/Almenara é muito alta. Segundo a Direção de Ensino do presente campus, somente em 2015 houveram aproximadamente 25 substituições (saídas e chegadas) de professores;
- Dos 61 professores efetivos do Campus, somente seis são da região do Vale do Jequitinhonha, ou seja, aproximadamente apenas 11% dos efetivos. Este dado corrobora com a informação da Coordenação de Gestão de Pessoas do IFNMG em que *campus* Almenara é o um dos Campi do IFNMG com maior número de mudança no quadro docente; e
- Por ser um *campus* muito distante dos grandes centros, alta rotatividade de professores, campus com maior número de professores em qualificação do IFNMG, se não houver uma política eficiente que incentive a qualificação do docente, os professores do campus Almenara não conseguirão se qualificar, gerando assim diversos prejuízos à carreira.

Portanto, diante do pesquisado acreditamos que o estudo de caso nos permite concentrarmos na qualificação docente do IFNMG e identificar, ou tentar identificar, os diversos processos que interagem no contexto desta qualificação pela perspectiva do professor do Campus Almenara.

CAPÍTULO II

O PLANO DE CARREIRA DOS PROFESSORES DOS INSTITUTOS FEDERAIS

Noções básicas e gerais sobre a profissão docente

Para entender o trabalho e a profissão docente é fundamental compreender o contexto principal em que esse professor está inserido: a educação. Assim para Gatti (2008, p. 91), "a educação – enquanto pensamento, ato e trabalho – está imersa na cultura, em estilos de vida, e não se acha apenas vinculada às ciências". A educação formal coloca-se, com seu modo de existir no social, em ambientes escolares e similares, organizada em torno de processos de construção e utilização dos significados que conectam o homem com a cultura onde se insere, e com suas imagens.

A Educação não pode ser entendida com significados gerais, mas locais e particulares, ou seja, com significados que se fazem públicos e compartilhados, mas cujo sentido se cria nas relações que mediam seu modo de estar nos ambientes e com as pessoas que aí estão.

No contexto da educação é necessário também entender o conhecimento profissional. Esse conhecimento é aquele que, de forma ampla e genérica, determina os vários saberes que possibilitam a um sujeito ser capaz de desempenhar funções específicas. Para Freire (1996), na educação, o conhecimento profissional do professor é um conjunto de saberes teóricos e experienciais, que se expressam em um saber agir conforme a situação e em conformidade com o contexto do indivíduo. Nóvoa (2000) ressalta que de forma geral, as literaturas sobre profissão docente realçam essencialmente a dimensão técnica da ação pedagógica.

O profissional da educação, especificamente, o professor, precisa ser crítico e atento à realidade específica da escola à qual está inserido. Em virtude disso, Masetto (2003) enfatiza que o professor deve ser ativo e comprometido com essa realidade.

Este comprometimento e envolvimento com a realidade pode ser estimulado pelo o investimento em qualificação, dessa maneira Nunes e Oliveira (2016) ressaltam que a qualificação do docente faz com que ele não perca o estímulo e o entusiasmo pela profissão. O profissional que não busca a qualificação poderá ter muita dificuldade de adaptação e sobrevivência na educação contemporânea.

Portanto, ter uma ideia básica da carreira docente e sua relação com a qualificação destes profissionais nos permitirá, através do próximo tópico, retratar o perfil dos professores dos Institutos Federais.

O perfil dos professores dos Institutos Federais

Os Institutos Federais foram criados através da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Tais entidades são consideradas impares na educação brasileira, já que têm uma estrutura parecida às das universidades, mas que, além do ensino superior e da pós-graduação, oferecem ensino médio e técnico também, o que possibilita ao professor trabalhar em diversas funções que vão desde a formação do técnico à possibilidade de formação de um doutor, em um prisma denominado verticalização do ensino.

A Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que regulamenta o plano de carreira e cargos de magistério do ensino básico, técnico e tecnológico e sobre o plano de carreira de magistério do ensino básico federal, define os parâmetros profissionais da carreira do professor dos Institutos Federais. Como todo servidor público, o professor do IF passa por um concurso público para ingressar no nível 1 da classe D I.

De acordo com a mesma lei, a carreira de magistério do ensino básico, técnico e tecnológico (dos professores do Instituto Federal) é composta das seguintes classes, alcançadas pelos respectivos marcos:

- **I - D I**: ser aprovado em concurso público;
- **II - D II**: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho, de acordo com diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Educação e normatizada pelo Colegiado Superior das IFE;
- **III - D III**: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho, de acordo com diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Educação e normatizada pelo Colegiado Superior das IFE;
- **IV - D IV**: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho, de acordo com diretrizes estabelecidas pelo MEC e critérios aprovados pelo Conselho Superior da IFE e possuir o título de Doutor ou Mestre;

- **V – Titular**: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho, de acordo com diretrizes estabelecidas em regulamento. Lograr aprovação de Memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou de defesa de tese acadêmica inédita.

Observação: Além dos requisitos apresentados para promoção de uma categoria para outra, é importante registrar que existe, ainda, a categoria de aceleração da promoção após estágio probatório:

- **Promoção por Titulação:** DI para DII pela obtenção do título de Especialista e DII para DIII pela obtenção do título de Mestre ou Doutor.

Os professores dos Institutos Federais ainda contam com a concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC). O RSC, para fins da Retribuição por Titulação (RT), é um processo pelo qual são reconhecidos os conhecimentos e habilidades desenvolvidos a partir da experiência individual e profissional, bem como no exercício das atividades realizadas no âmbito acadêmico, conforme disposto na Lei nº 12.772/2012.

O RSC é validado pela Lei 12.772 em seu artigo 18:

> No caso dos ocupantes de cargos da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, para fins de percepção da RT, será considerada a equivalência da titulação exigida com o Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC. (BRASIL 2012).

O RSC permite ao professor do Instituto Federal pleitear a RT de uma categoria acima, sem ainda ter de fato esse título. Por exemplo, um especialista pode entrar com a documentação e pedir a equivalência da RT de um Mestre, um Mestre pode pleitear a equivalência de uma RT de Doutor.

Atualmente existem três categorias em que o professor pode pedir o seu RSC, ou seja, o RSC I ao qual o profissional com apenas Graduação recebe salários equivalente ao de um Especialista, o RSC II na qual o Especialista recebe como Mestre e o RSC III na qual o Mestre recebe como Doutor.

A Lei 12.772/2012 prevê que o docente só poderá obter o RSC referente ao título imediatamente acima daquele que possui, por exemplo, um Especialista só pode

pedir o RSC II (equivalente a mestre) e não a RSC III (equivalente a doutor) para pedir o RSC III é necessário que o mesmo tenha mestrado. Cada instituição (cada Instituto Federal) deverá ter um regulamento interno aprovado pelo Conselho Superior ou instância equivalente com procedimentos, solicitação e processo de avaliação de acordo com as diretrizes gerais do RSC.

O professor deverá escrever o relatório descritivo ou memorial de forma cronológica; preencher o formulário ou a planilha com as atividades declaradas, devidamente comprovadas e anexadas ao processo; preencher um barema que comprove a sua pontuação mínima para o RSC que desejar, preencher um requerimento; imprimir, assinar e enviar com todos os documentos “escaneados” e impressos à Comissão Permanente do Pessoal Docente (CPPD), através da sua unidade ou *campus* de lotação.

O IFEs que não têm CPPD (caso das IFEs militares) ou em que essas não sejam formadas exclusivamente por professores do ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT) (caso de muitas universidades) devem atender ao § 2º da Resolução 1 do CPRSC que determina que "será criada uma comissão análoga à CPPD, por membros eleitos por seus pares".

Todo este processo é encaminhado para uma banca com três professores da Rede Federal, cadastrados no Sistema Integrado de Monitoramento Execução e Controle (SIMEC), sendo dois professores externos (de Institutos Federais diferentes ao do candidato que está em avaliação) e um professor interno (mesmo IF do candidato em avaliação). Dos três avaliadores, dois aprovando o processo, o candidato está apto a receber o RSC, caso contrário, ou seja, não sendo aprovado, o candidato só poderá submeter novamente o processo após seis meses.

Segundo a DGP/IFNMG dos 595 professores efetivos do IFNMG, 320 possuem o RSC, assim distribuídos: 1 com RSC I; 103 com RSC II e 216 com RSC III.

Em relação ao modo de contratação dos professores dos IF’s, de acordo com a Lei 12.772/2012, os professores efetivos dos Institutos Federais devem ser contratados (através de concurso) pelos seguintes regimes: 20 horas semanais (sem dedicação exclusiva), 40 horas semanais (sem dedicação exclusiva) e Dedicação exclusiva com 40 horas semanais.

A tabela 9, em sequência, mostrará o plano de carreira dos Professores dos IF’s.

Tabela 9 - Remuneração para profissionais com 40 horas semanais – Dedicação exclusiva.

Posição: março/2015

CLASSE	NÍVEL	VB	(**) RT - Retribuição por Titulação				ATIVO E APOSENTADO TOTAL (em R$)				
			Aperfeiçoamento	Especialização ou * RSC I + Graduação	Mestrado ou * RSC II + Especialização	Doutorado ou * RSC III + Mestrado	Sem RT	Aperfeiçoamento	Especialização ou * RSC I + Graduação	Mestrado ou * RSC II + Especialização	Doutorado ou * RSC III + Mestrado
		A	B	C	D	E	F=(A)	G=(A+B)	H=(A+C)	I=(A+D)	J=(A+E)
TITULAR	1	6.684,00				10.373,74					**17.057,74**
D IV	4	6.454,52	739,64	1.236,45	3.288,57	9.009,93	**6.454,52**	**7.194,16**	**7.690,97**	**9.743,09**	**15.464,45**
	3	6.342,60	706,88	1.197,47	3.154,25	8.512,98	**6.342,60**	**7.049,48**	**7.540,07**	**9.496,85**	**14.855,58**
	2	6.232,15	683,30	1.160,08	3.153,36	8.085,35	**6.232,15**	**6.915,45**	**7.392,23**	**9.385,51**	**14.317,50**
	1	6.222,60	565,95	1.032,22	3.151,25	7.692,01	**6.222,60**	**6.788,55**	**7.254,82**	**9.373,85**	**13.914,61**
D II	4	5.104,69	466,36	812,88	2.501,25	5.847,50	**5.104,69**	**5.571,05**	**5.917,57**	**7.605,94**	**10.952,19**
	3	5.054,15	439,97	781,02	2.403,19	5.516,51	**5.054,15**	**5.494,12**	**5.835,17**	**7.457,34**	**10.570,66**
	2	5.004,11	415,06	772,66	2.332,03	5.204,25	**5.004,11**	**5.419,17**	**5.776,77**	**7.336,14**	**10.208,36**
	1	4.954,56	402,97	717,60	2.261,88	5.052,67	**4.954,56**	**5.357,53**	**5.672,16**	**7.216,44**	**10.007,23**
D II	2	4.504,15	380,16	715,66	2.035,40	4.816,67	**4.504,15**	**4.884,31**	**5.219,81**	**6.539,55**	**9.320,82**
	1	4.459,55	377,15	666,66	2.020,25	4.784,25	**4.459,55**	**4.836,70**	**5.126,21**	**6.479,80**	**9.243,80**
D I	2	4.054,14	374,15	660,44	2.016,09	4.764,16	**4.054,14**	**4.428,29**	**4.714,58**	**6.070,23**	**8.818,30**
	1	4.014,00	352,98	616,83	1.931,98	4.625,50	**4.014,00**	**4.366,98**	**4.630,83**	**5.945,98**	**8.639,50**

Fonte: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (BRASIL, 2015)

De acordo com dados fornecidos pelo IFNMG *campus* Almenara (2015), a carga de trabalho para os docentes deste campus segue a seguinte distribuição:

- Categoria 40 horas e Dedicação Exclusiva: 16 horas aulas semanais;
- Categoria 20 horas: 8 horas aulas semanais.

Segundo a Direção de Ensino desse mesmo *campus*, essa divisão permite ao professor, além de ministrar aulas, trabalhar na preparação das mesmas, elaborar e participar de projetos de extensão e pesquisa.

A portaria nº 17, da Secretaria de educação Profissional e Tecnologia do MEC, datada de 11 de maio de 2016, estabeleceu as novas diretrizes gerais para a regulamentação das atividades docentes, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

Segundo esta portaria em seu artigo 12 estabelece que:

- Regime de 40 horas e Dedicação Exclusiva: no mínimo, 10 horas e, no máximo, 20 horas semanais;
- Regime de 20 horas semanais: no mínimo, 8 horas e, no máximo, 12 horas semanais.

A preferida portaria ainda não entrou em vigor, já que os representantes dos Institutos Federais, conseguiram um tempo para negociar junto ao MEC. Assim, atualmente o que se efetiva ainda é a situação anterior a esta portaria.

Outra informação importante para o conhecimento do perfil docente dos Institutos Federais é o número de alunos para cada professor. O Ministério da Educação, através da portaria nº 818, de 13 de agosto de 2015, regulamentou o conceito de aluno-equivalente, que ajudará a aperfeiçoar a atuação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, dos Centros Federais de Educação Tecnológica. Esse conceito de aluno de aluno-equivalente é importante para o acompanhamento dos percentuais mínimos de oferta de cursos técnicos e de formação de professores, previstos em lei, e da relação do número de alunos por professor, estabelecida no Plano Nacional de Educação (PNE).

Ainda segundo o MEC, o aluno-equivalente é aplicado a todos os cursos, desde a qualificação profissional até a pós-graduação. São consideradas a carga horária e o grau de complexidade dos cursos, especialmente a exigência de aulas práticas com divisão de turmas.

Entre os resultados que serão influenciados pelo aluno-equivalente, destaca-se a garantia de oferta de pelo menos 50% das vagas dos Institutos Federais em cursos técnicos de nível médio e pelo menos 20% em cursos destinados a licenciaturas e formação de professores, conforme previsto em sua Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008.

A portaria nº 818, de 13 de agosto de 2015, cumpre a relação aluno-professor (RAP) de 20 para 1, prevista no Plano Nacional de Educação. Ou seja, para cada professor, as instituições deverão atender 20 alunos-equivalentes, entre cursos técnicos e de qualificação profissional.

Portanto, de posse das informações citadas acima, apresentaremos através da Tabela 10 um resumo básico de algumas características do perfil de um professor do Institutos Federal:

Tabela 10 - Características básica do perfil do Professor do IF

Informações	**Características**
Habilitação Mínima	Graduação (curso superior)
Piso salarial para 40 horas D.E (apenas com a graduação)	R$ 4.014,00
Programas de qualificação	Estímulo à qualificação (mestrado, doutorado e pós-doutorado) com financiamento e afastamento da função
Carga Horária	Máxima de 40 horas, distribuídas em ensino, pesquisa e extensão
Relação aluno por professor	20 alunos para cada docente
Plano de Carreira	Definido – o professor já entra na instituição já sabendo a remuneração da carreira

Fonte: Lei 12.772/2012.

Os Institutos Federais são entidades que ainda não têm uma década de existência. Além de novos, são estruturas educacionais completamente diferente de outras entidades educacionais presentes no Brasil. Eles têm a autonomia das universidades federais, mas oferecem ensino técnico, tecnológico e superior. O que nos permite dizer que ainda estão construindo a sua identidade enquanto instituição no Brasil, o que reflete na realidade do perfil docente desta entidade.

Os professores dos IF's podem aqui ser chamados de "híbridos" já que um mesmo profissional pode lecionar no ensino médio de primeiro ano, como em uma pós-graduação scritu senso. Estes profissionais são estimulados a qualificação (mestrado e doutorado), dispõem de laboratórios, estruturas para pesquisa e extensão, cargas horárias de trabalhos flexíveis que permitem a eles prepararem suas aulas e terem vida pessoal tranquila.

Como visto neste tópico a qualificação na carreira do docente do Instituto Federal é fundamental, assim o próximo tópico nos mostrará a importância da qualificação docente.

A importância da qualificação na carreira docente

Vivemos um momento de profissionalização da formação e do ensino, como é demonstrado por Tardiff (2000) em suas pesquisas sobre a epistemologia das práticas dos docentes. Essa profissionalização, pela ótica de Tardiff, pretende reestruturar as bases epistemológicas da profissão docente, através dos padrões de competência e da prática no magistério. O mesmo autor ainda salienta que os saberes dos professores são constituídos na ação do trabalho particular, trazendo assim o significado de contextualidade.

Alinhado ao aspecto da contextualidade, destacamos as discussões de Ramalho, Nuñez e Gauthier (2004). Para eles, inicialmente os saberes acadêmicos e disciplinares funcionavam de forma exógena ao docente e agora a formação é baseada na aprendizagem de competências profissionais.

As competências profissionais citadas em Ramalho, Nuñez e Gauthier são ferramentas importante no processo de melhoria das práticas de ensino e, como exemplo destas ferramentas, temos a qualificação dos professores. Kober (2004, p. 154) conceitua qualificação como sendo “a preparação do cidadão através de uma formação profissional para que ele ou ela possa aprimorar suas habilidades para executar funções específicas demandadas pelo mercado de trabalho”.

A qualificação, em seu sentido amplo, deve ser entendida como um direito social de promoção da cidadania. Nesta linha Oliveira (2007) ressalta:

> Em primeiro lugar, a qualificação profissional é afirmada na perspectiva do direito social. Devendo, nesses termos, ser objeto de uma política nacionalmente articulada, controlada socialmente, sustentada publicamente e orientada para desenvolvimento sustentável, a inclusão social e a consolidação da cidadania. (OLIVEIRA, 2007, p. 54).

Tal passagem nos remete a pensar que o Estado, como ente garantidor da educação, tem por obrigação fomentar as políticas que incentivam a qualificação

docente no Brasil. Entendemos que qualificação é uma ferramenta de renovação do aperfeiçoamento das atividades docentes, pois através dela é possível melhorar as práticas e com isso uma maior qualidade no ensino, conforme salienta Parente (2012):

> [...] a qualidade do trabalho do professor exige uma inovação permanente, implementada nos desafios atuais da educação, da ciência e da tecnologia. Haja em vista que a formação continuada do professor é considerada fator determinante na competência profissional. Os conhecimentos, tanto teóricos como práticos, necessitam ser constantemente renovados e avaliados quanto à sua pertinência em relação às demandas educacionais com possibilidades de ensinar efetivamente e aprender conscientemente. (PARENTE, 2012, p. 26).

Alinhando esta discussão para o objeto de estudo deste trabalho, no âmbito do IFNMG, a qualificação é entendida como:

> [...] processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira, sendo que os cursos deverão ser devidamente reconhecidos pela CAPES e ter conceito3 (três), no mínimo. (IFNMG, 2015).

A valorização da qualificação docente deve ser perene. Para o professor a qualificação implica períodos de dedicação e estudo, estratégias de conciliação das atividades profissionais com as atividades da pós-graduação e por fim a vida familiar, ao qual os familiares vivem junto todo o processo de qualificação deste professor.

O incentivo a qualificação deve ser o reconhecimento e valorização da carreira do professor. A busca da valorização pode ser percebida em alguns aspectos no PNE de 2001 a 2010, ao qual estabelece a qualificação como umas das prioridades na valorização docente:

> A qualificação do pessoal docente se apresenta hoje como um dos maiores desafios para o Plano Nacional de Educação, e o Poder Público precisa se dedicar prioritariamente à solução deste problema. A implementação de políticas públicas de formação inicial e continuada dos profissionais da educação é uma condição e um meio para o avanço científico e tecnológico em nossa sociedade e, portanto, para o desenvolvimento do País, uma vez que a produção do conhecimento e a criação de novas tecnologias dependem do nível e da qualidade da formação das pessoas. (PNE, 2001-2010).

Alinhado ao PNE a Conferência Nacional de Educação - CONAE/2008 elaborou um documento onde se apresentava a valorização pelo viés da profissionalização por meio de alguns elementos, tais como: acesso à formação em serviço, incentivo à pós-graduação, à salários dignos, à condições de trabalho, à carreira, com o ingresso via concurso público para quem atua na educação pública; por meio da dedicação a um único estabelecimento de ensino e da garantia de um número máximo de alunos por turma.

A qualificação docente fomentada pelo PNE e fortalecida pelo CONAE apresenta bons elementos para o incentivo do aprimoramento da vida docente. Uma das principais dificuldades encontradas no acesso a este incentivo é a falta de uma política de qualificação estruturada, Abreu (2008) destaca que em muitas vezes os próprios profissionais é quem custeiam seus estudos, na busca pela qualificação profissional.

A importância em se fomentar a qualificação não está exclusivamente ligada ao acesso do aprimoramento de um conhecimento técnico, mas também fundamentalmente pelos ganhos culturais trazidos pela qualificação. Conforme ressalta Lima (2007):

> A qualificação, mais do que o aprendizado de um conjunto das rotinas vinculadas a um posto de trabalho, centrada no saber-fazer, implica, por ser relação e construção social complexa, contraditória e multideterminada, a percepção ampla de seus objetivos, conteúdos e métodos, o que incluiria, por exemplo, a dimensão social do trabalho, a autonomia do trabalhador e as qualificações tácitas, construídas no cotidiano do trabalho. (LIMA, 2007, p. 63).

Complementando Lima (2007), Oliveira (2007, p.54) contribui afirmando que, “mais do que uma ação formativa de conteúdo técnico, visando tão-somente uma inclusão produtiva, a qualificação deve orientar-se para a busca de uma inclusão cidadã. Trata-se, portanto, de uma qualificação social e profissional”.

A compreensão da qualificação como um direito aos professores, deve ser um vetor da política pública de educação, não voltado apenas para o conhecimento técnico, mas principalmente para ganho cultural e social que poderão ser entregues a sociedade, fortalecendo a cidadania.

A qualificação como promoção de cidadania pode ser melhor entendida por Oliveira (2007):

> Em primeiro lugar, a qualificação profissional é afirmada na perspectiva do direito social. Devendo, nesses termos, ser objeto de uma política nacionalmente articulada, controlada socialmente, sustentada publicamente e orientada para desenvolvimento sustentável, a inclusão social e a consolidação da cidadania. (OLIVEIRA, 2007, p. 54).

Associando Oliveira (2007) a Lüdke, Boing (2012), tais autores ressaltam que o professor vive em constante formulação da profissionalidade, pois para os autores um professor que foca na melhoria constante de seu trabalho necessita superar-se e reinventar-se constante, o que fortalece muito a concepção de incentivo da qualificação docente.

Entendemos que a qualificação é uma ferramenta que ajuda o professor a refletir e buscar sua melhoria constante, já que a mesma o incentiva a conhecer o novo e partir disso analisar o seu trabalho em sala de aula, fortalecendo assim a profissionalidade citada anteriormente.

Lüdke, Boing (2012) ressaltam que a profissionalidade tem relação direta com as contribuições e melhorias do profissional docente. Assim a profissionalidade:

> Tem a ver com a capacidade de o professor intervir como agente ativo no processo de ensino-aprendizagem, diz respeito ao saber fazer e ao saber interpretar o que acontece nesse processo. Ela põe em jogo a dimensão afetiva e talentos pessoais, de um lado, e a construção social do trabalho do professor, de outro. Reúne os componentes de formação aos de desempenho no trabalho, sempre em confronto com um referencial coletivo vinculado ao grupo ocupacional. (LÜDKE, BOING, 2012, p. 443).

Os mesmos autores afirmam que a ideia de profissionalidade vem a propósito da discussão sobre trabalho e formação docente. A qualificação como parte da formação docente nos permite associar a profissionalidade ao objeto de estudo deste trabalho, ou seja, entender o conceito de profissionalidade, é aprofundar na compreensão da importância de estudarmos a qualificação.

A profissionalidade assim como a qualificação citada por Lima (2007) contribui para a construção da concepção social do professor, através de:

> Uma boa dose de iniciativa pessoal, capacidade de trabalho em equipe, interdependência de funções e desenvolvimento de interações. Todas essas coisas exigem capacidade de reflexão e

> de adaptação a diferentes condições. (LÜDKE, BOING, 2012, p. 443).

Pensar qualificação conjuntamente com profissionalidade é entender as ferramentas que fomentam a capacidade de reflexão do professor em relação a sua realidade. Tal reflexão pode aumentar a relação do professor com seu trabalho, pois assim ele terá mais condições de se preparar para as responsabilidades e dificuldades encontradas em sua profissão.

Portanto, nesta etapa do trabalho, busca-se entender a importância da qualificação, não somente no aspecto da docência, mas compreender como esta qualificação docente pode apresentar ganhos culturais, sociais e na capacidade de reflexão enquanto profissional da educação e cidadão, o que fortalece a ideia de investimento em educação, através das políticas de qualificação docente.

Concepções prévias em relação aos programas de qualificação.

Antes da descrição dos programas de qualificação docente do IFNMG vamos apresentar o universo de docentes do IFNMG e o recorte deste universo para o *campus* Almenara. De acordo com a Direção de Gestão de Pessoas do IFNMG (2016) são 665 professores, distribuídos entre efetivos e substituto, sendo 595 efetivos e 70 substitutos, especificamente, no Campus Almenara, são 61 docentes, com 55 efetivos e 6 substitutos.

De acordo com a Lei 12.772/2012 é considerado professor efetivo aquele servidor que através de concurso público, segue a carreira de magistério do ensino básico, técnico e tecnológico como profissional habilitado em atividades acadêmicas próprias do pessoal docente no âmbito da educação básica e da educação profissional e tecnológica.

O professor é substituto quando contratado para suprir falta de professor efetivo em razão das licenças e afastamentos previstos nos artigos. 84, 85, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 96-A, 202 e 207 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, aos quais destacamos: I – Licença para acompanhamento de cônjuge; II – Licença para serviço militar; III – Licença para tratar de assuntos particulares; IV – Licença para desempenho de mandado classista; V – Afastamento de servidor para servir a outro órgão, a partir da publicação de portaria de cessão, pela autoridade competente; VI – Exercício de

Mandato Eletivo, a partir do início do mandato; VII – Afastamento do servidor para estudo ou missão no exterior; VIII – Afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere; IX – Participação em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País; X - Licença tratamento de saúde quando superior a sessenta dias, a partir do ato de concessão; XI – Licença Gestante; XII – Nomeação para ocupar cargo de Reitor, Pró-Reitor e Diretor-Geral de Campus; XIII – Vacância, demissão, exoneração e XIX – Aposentadoria.

Segundo a mesma lei, o professor substituto, para ser contratado, necessita que haja um código de vaga docente correspondente a uma vacância ou a um afastamento previsto em lei, e seu quantitativo total não pode ultrapassar 20% (vinte por cento) do total de docentes efetivos em exercício na Instituição. Para o Campus Almenara os códigos de vagas para professores substitutos podem chegar a 11 vagas, ou seja, 20% dos 55 professores efetivos desta unidade.

Os conceitos de professor efetivo e professor substituto nos ajudam a entender de forma mais criteriosa os sujeitos da nossa pesquisa, pois os programas de qualificação são destinados aos professores efetivos, já que quando estes se afastam para qualificar, geram vagas para os professores substitutos.

Atualmente, segundo informações do DGP/IFNMG (2016) dos 595 docentes efetivos, 88 são servidores estudantes, ou seja, na rede do IFNMG são 88 professores que estão matriculados em programas de pós-graduação *scrictu senso* (mestrado e doutorado).

No *campus* Almenara, dos 55 professores efetivos, 19 são estudantes de pós-graduação *scrictu senso* (mestrado e doutorado), o que representa aproximadamente 34,5% do total de efetivos. De acordo com o Departamento de Ensino do IFNMG/Almenara (2016), Almenara é o campus do IFNMG com maior número de professores estudantes.

Esta última informação também ajuda a comprovar a singularidade deste trabalho, pois, sendo o *campus* com maior número de professores em qualificação, poderemos ter, através da perspectiva destes docentes, a análise dos programas de qualificação docente do IFNMG. Ressaltando que a cidade de Almenara não possui nenhuma universidade que ofereça programas de pós-graduação *scrictu senso*, fazendo

com este sujeito tenham de se deslocar por centenas de quilômetros. A próxima tabela vai apresentar onde são feitas as qualificações dos 19 professores do *campus* Almenara:

Tabela 11 - Distância em quilômetros de Almenara em relação as cidades em que os professores se qualificam.

Cidade	**Número de Professores em qualificação**	**Distância em relação à Almenara (em quilômetros)**
Belo Horizonte – MG	5	730
Viçosa – MG	3	722
Diamantina – MG	1	607
Rio de Janeiro – RJ	1	1007
São Carlos – SP	1	1300
Campinas – SP	2	1343
São Paulo – SP	1	1349
Montes Claros – MG	2	610
Vitória da Conquista - BA	3	265

Fonte: Google Maps (2016)

Almenara é um município situado no extremo nordeste do estado de Minas Gerais, mesmo possuindo um pequeno aeroporto, a cidade não conta com voos para nenhuma dos destinos informados acima, por muitas vezes o professor é obrigado a pegar dois ou até três ônibus para chegar ao local de sua qualificação.

Outra informação importante é que, dos 19 professores do Campus Almenara em processo de qualificação, apenas 1 participa do programa de pós-graduação *scrictu senso* na modalidade mestrado profissional. A importância desta informação se dá pelo fato que no mestrado profissional existi uma flexibilidade, no que se refere ao horário de oferta de disciplina; situação bem diferenciada dos programas acadêmicos. Dependendo do programa, os encontros (aulas, grupo de pesquisa, etc) são feitos periodicamente, sendo mensalmente e podendo se concentrar nos finais de semana. Já em relação aos programas de pós-graduação *scrictu senso* na modalidade acadêmica a necessidade da presença do aluno é semanal, por vezes, sendo necessário a este aluno ficar praticamente toda a semana se dedicando, exclusivamente, a sua qualificação.

As peculiaridades dos docentes em qualificação do IFNMG/Almenara, até aqui citadas demonstram a relevância dos programas de qualificação do docente para os professores deste *campus*. Conhecendo a realidade local, apresentada nas páginas

anteriores, fica mais fácil ao leitor entender a importância da análise destes programas e principalmente, a questão de pesquisa deste trabalho.

A seguir iremos apresentar os programas de qualificação docente do IFNMG, são eles: DINTER e MINTER; BOLSAS PBQS; PROGRAMAS DE AFASTAMENTO; CONVÊNIOS E AFASTAMENTO PARCIAL DOCENTE.

Minter e Dinter

Para a CAPES Minter e Dinter são definidos como:

> [...] Mestrado Interinstitucional (Minter) e Doutorado Interinstitucional (Dinter) são turmas de mestrado acadêmico e de doutorado conduzidas por uma instituição promotora (nacional) nas dependências de uma instituição de ensino e pesquisa receptora, localizada em regiões, no território brasileiro ou no exterior, afastadas de centros consolidados em ensino e pesquisa. (CAPES, 2015).

As turmas estão vinculadas a programas de pós-graduação nacionais recomendados e reconhecidos com nota igual ou superior a cinco. A instituição promotora é responsável por garantir o nível de qualidade das atividades de ensino e pesquisa desenvolvidas por seu programa de pós-graduação na instituição receptora.

Ao promover, localmente, um maior grau de qualificação dos recursos humanos, as turmas Minter e Dinter têm por objetivo principal viabilizar a formação de mestres e doutores, principalmente professores pertencentes a quadros de docentes, além de apoiar a capacitação de docentes para os diferentes níveis de ensino, subsidiar a nucleação e o fortalecimento de grupos de ensino e pesquisa e fortalecer e estabelecer as condições para a criação de novos cursos de pós-graduação.

Como resultado desse processo de qualificação, a intenção é que os projetos Minter e Dinter possam exercer um impacto positivo sobre as políticas de ensino e pesquisa locais, regionais e nacionais de acordo com as seguintes diretrizes:

1. contribuir para o surgimento, no âmbito das instituições receptoras, de novas vocações para pesquisa, mediante o incentivo à participação de bolsistas de iniciação científica;

2. contribuir para a criação e fortalecimento, nas instituições atendidas, de temas de pesquisas que respondam a necessidades regionais e ampliem o comprometimento institucional com o desenvolvimento da região;
3. contribuir para o estabelecimento de parcerias duradouras entre programas de pós-graduação ou grupos de ensino e pesquisa em estágios diferenciais de desenvolvimento, tendo em vista a disseminação da competência nacional em ciência e tecnologia.

Segundo o IFNMG (2015), os programas de Minter e Dinter são feitos através de uma parceria entre o IFNMG e uma Universidade que oferecerá o programa de mestrado e/ou doutorado. Os professores do IFNMG passam por processo seletivo interno, ou seja, somente professores da instituição participam do processo. Tudo é organizado e conduzido pela universidade que oferece o mestrado ou doutorado.

O IFNMG tem responsabilidade orçamentária no financiamento dos programas e as Universidades, além de oferecer os cursos, têm o compromisso de flexibilizar encontros e horários dos programas Minter/Dinter.

Atualmente o IFNMG tem os seguintes programas de Minter e Dinter:

- Mestrado Interinstitucional em Sociologia Política (parceria com a Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC);
- Doutorado Institucional em Ciências Biológicas (parceria com a Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP).

Programa de Bolsas para Qualificação de Servidores do IFNMG (PBQS)

O Programa de Bolsas para Qualificação de Servidores (PBQS) do IFNMG é amparado legalmente pela Resolução n° 28/2013, de 29 de novembro de 2013, do Conselho Superior do IFNMG.

De acordo com a Pró-reitoria de Pesquisa e Inovação do IFNMG (PROPI), o PBQS é uma ação conjunta dentre os *campi* com a Reitoria e visa estimular/apoiar a formação dos servidores do quadro efetivo do IFNMG em programas de pós-graduação *stricto sensu* no Brasil, através da concessão de bolsas de estudo.

De acordo com o regulamento do PBQS/IFNMG, o programa tem por objetivos:

I. viabilizar a formação dos servidores do quadro efetivo do IFNMG em programas de pós-graduação *stricto sensu* no Brasil;
II. despertar no corpo de servidores do IFNMG a vocação científica;
III. fortalecer atividades de ensino, pesquisa e extensão do IFNMG;
IV. contribuir para a melhoria da qualidade e a consolidação da educação profissional técnica e tecnológica;
V. contribuir para a constituição de uma política voltada para a qualificação dos servidores do IFNMG, em nível de pós-graduação *stricto sensu*;
VI. capacitar pesquisadores a atuarem em todos os níveis da educação profissional e tecnológica e na pós-graduação;
VII. contribuir com o desenvolvimento do servidor, visando a melhoria de seu desempenho quanto às suas funções e compromissos para com o Instituto.

A dotação orçamentária da bolsa PBQS é feita por campi, ou seja, cada Campus de acordo com seu orçamento destina um valor suficiente para fomentar a qualificação do servidor/estudante por um ano, isso faz com que cada Campus tenha um número específico de bolsas ofertadas.

Atualmente a bolsa PBQS tem um valor mensal de R$ 800,00 (oitocentos reais) que vale para um ano, podendo ser renovada anualmente de acordo com o prazo da qualificação em que o docente se encontra matriculado. Segundo a PROPI/IFNMG o *campus* Almenara em 2016 possui 12 professores que recebem a bolsa PBQS, sabendo que são 19 professores em qualificação 7 destes docentes estão se qualificando sem este incentivo.

Programa de Afastamento Integral do IFNMG

A Lei 12.772/2012 em seu capítulo IX é quem rege os afastamentos para a carreira docente dos Institutos Federais.

> O ocupante de cargos do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, sem prejuízo dos afastamentos previstos na Lei no 8.112, de 1990, poderá afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus, para:
> I - participar de programa de pós-graduação stricto sensu ou de pós-doutorado, independentemente do tempo ocupado no cargo ou na instituição;

> II - prestar colaboração a outra instituição federal de ensino ou de pesquisa, por período de até 4 (quatro) anos, com ônus para a instituição de origem; e
> III - prestar colaboração técnica ao Ministério da Educação, por período não superior a 1 (um) ano e com ônus para a instituição de origem, visando ao apoio ao desenvolvimento de programas e projetos de relevância. (BRASIL 2012).

Destaca-se neste contexto os seguintes parágrafos da mesma lei:

> § 1º Os afastamentos de que tratam os incisos II e III do caput somente serão concedidos a servidores aprovados no estágio probatório do respectivo cargo e se autorizado pelo dirigente máximo da IFE, devendo estar vinculados a projeto ou convênio com prazos e finalidades objetivamente definidos.
> § 2º Aos servidores de que trata o caput poderá ser concedido o afastamento para realização de programas de mestrado ou doutorado independentemente do tempo de ocupação do cargo.
> § 3º Ato do dirigente máximo ou Conselho Superior da IFE definirá, observada a legislação vigente, os programas de capacitação e os critérios para participação em programas de pós-graduação, com ou sem afastamento do servidor de suas funções. (BRASIL 2012).

A Portaria nº 1, de 02 de janeiro de 2013, do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais apresenta o objetivo do afastamento para participação em programas de pós-graduação *Stricto Sensu* e pós-doutorado aos servidores docentes do IFNMG é garantir a eficiência na aplicação das políticas de desenvolvimento de pessoal no âmbito do Serviço Público Federal.

Segundo IFNMG Almenara (2015) caracteriza-se como afastamento para qualificação docente a dispensa temporária do exercício das atividades para participar de diferentes modalidades de aperfeiçoamento e qualificação, que venham a contribuir para o desenvolvimento, melhoria, eficiência e qualidade dos serviços prestados.

De acordo com IFNMG/Almenara (2015), em seu edital de afastamento capítulo I e parágrafo único:

> São cursos de qualificação, para efeito dos dispositivos deste regulamento:
> I - Pós-graduação stricto sensu – Mestrado Acadêmico ou Mestrado Profissional.
> II - Pós-graduação stricto sensu – Doutorado Acadêmico ou Profissional.
> III - Pós-doutorado.

O mesmo regulamento de acordo com seu Art. 9º diz que os prazos máximos de afastamentos para qualificação, são fixados em:

> I - até vinte e quatro meses, para mestrado;
> II - até quarenta e oito meses, para doutorado;
> III - até doze meses, para pós-doutorado.

A Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009 em seu Artigo 96 ressalta que Art. 96-A:

> O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País. (BRASIL 2009).

O parágrafo 4 desse mesmo artigo traz uma importante informação:

> Os servidores beneficiados pelos afastamentos para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no país terão que permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido. (BRASIL 2009).

Cada Campus do IFNMG tem um número máximo de docentes que podem ser afastados, já que esta modalidade de incentivo à qualificação depende da contratação de um professor substituto. No caso específico de Almenara, no campus são dez códigos vagas destinados para a substituição de professores. Vale ressaltar que estas vagas não estão relacionadas a dez afastamentos, é necessário ao campus reservar uma contingência para atestados médicos, afastamento por gravidez, substituição para cargos de direção, entre outros.

Em 2016, segundo o Departamento de Ensino do IFNMG Almenara, o campus disponibiliza 7 vagas de substitutos para a qualificação, o que implica que dos 19 professores em qualificação, apenas 7 se concentram exclusivamente em suas qualificações, os outros 12 restantes estão conciliando as responsabilidades docente (aula, extensão, pesquisa e comissões) com o mestrado ou doutorado.

Convênios para qualificação

A PROPI/IFNMG define os convênios para qualificação como acordos de cooperação que objetiva a oferta de qualificação nas modalidades de mestrado e doutorado para docentes do IFNMG. Esses acordos são feitos com entidades de ensino que oferecem especialização *stricto sensu*, como, por exemplo, as universidades. As universidades oferecem uma seleção específica para docentes do IFNMG em seus programas de qualificação e em contrapartida o IFNMG entra com sustentação financeira de uma turma específica.

Atualmente o IFNMG tem os seguintes convênios:

- Mestrado Acadêmico em Educação (parceria com a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia - UESB) iniciado em 2015, sendo 21 vagas distribuídas entre docentes e técnicos administrativos do IFNMG;
- Mestrado Profissional em Administração (parceria com a Universidade Federal da Bahia - UFBA). Este convênio abrange apenas técnicos administrativos do IFNMG, não incluindo professores.

Nesta modalidade de estímulo a qualificação, segundo a Direção de Ensino do IFNMG/Almenara (2016), o campus possui dois professores matriculados em convênios com programas de pós-graduação *scrictu senso*.

Afastamento parcial

O Afastamento parcial se dá por meio de uma organização de horários de atividades do professor no exercício profissional, de modo que a cada semestre ocorre uma flexibilização de seus horários de aulas e demais atividades no campus do IFNMG, afim de possibilitar ao docente viajar semanalmente para participar do programa de qualificação ao qual está inserido.

De acordo com a Direção de Ensino do *campus* Almenara, para esta modalidade não existe uma regulamentação específica, o que existe é um acordo tácito entre a Direção de Ensino, Coordenação de Ensino, Coordenação de Curso e o Professor em qualificação.

O acordo tácito faz com as aulas do docente no IFNMG sejam estruturadas e organizadas de forma que o professor possa conciliar seu trabalho com sua qualificação, sem prejuízo ao ensino.

Em 2016, segundo a Direção de Ensino do Campus Almenara, dos 19 professores em qualificação, excluindo os 7 que estão afastados, 11 professores se enquadram na modalidade de afastamento parcial.

A tabela 12 representa o resumo da participação dos professores do Campus Almenara nas políticas de qualificação docente do IFNMG.

Tabela 12 - Professores de Almenara nos programas de qualificação do IFNMG

Programas	**Número de Participantes**
Minter ou Dinter	0
Bolsas PBQS	12
Afastamento	7
Convênios	2
Afastamento Parcial	11
Nenhum	1

Fonte: Dados coletados pelo autor

De todas as políticas de qualificação do IFNMG, os professores do Campus Almenara não participam efetivamente apenas do Minter ou Dinter. Isso se deve ao fato de atualmente existir apenas um programa desta categoria, se trata do Dinter junto à UFOP na área de biologia. O *campus* possui três professores da área de Biologia, sendo um com doutorado e outros dois que já estão cursando o doutorado em outra universidade. Finalmente, somente um professor se declara como não participante de nenhuma política de qualificação docente do IFNMG em Almenara.

CAPÍTULO III

REFLEXÕES SOBRE A PERSPECTIVA DOS PROFESSORES PESQUISADOS

Subjetividades dos sujeitos

Para apurar as informações de cada sujeito da pesquisa é necessária a abordagem do processo construtivo interpretativo (REY, 2012). De acordo com Rey (2012) a construção da informação trata-se de uma síntese teórica, em outras palavras, isso quer dizer que as ideias adquirem solidez a partir das ações e pensamentos que mostram as diferentes faces da informação, formando assim uma gama dinâmica e flexível de ideias. Os conflitos entre a teoria e o empírico no momento da busca da informação são perenes no processo de produção científica, assim este conflito fortalece a produção de informação, conforme afirmado por Rey (2012, p. 117) "o momento teórico do pesquisador e a complexidade inatingível do momento empírico, o que nos conduz necessariamente ao caráter construtivo-interpretativo da produção científica".

Todo este entendimento nos permite perceber que buscar o conhecimento é uma construção constante de inteligibilidade. O que está alinhado ao trabalho de produção do modelo teórico, conforme as argumentações de Rey (2012), em que se pauta na identificação de elementos que analisados pelos critérios de similaridade, complementaridade e/ou diferença, dão origem aos indicadores a partir dos quais se dá a construção de núcleos de sentido.

Para conseguir os aspectos construtivos-interpretativos da visão dos professores do IFNMG Almenara em relação as políticas de qualificação docente do IFNMG, utilizaremos o uso da Conversa Interativo-Provocativa, nos possibilitando a construção dos núcleos de sentido para este objeto. O que implica em tomar como perspectiva de análise a qualificação docente do IFNMG especificando os seguintes núcleos de sentido:

1. Conhecimento sobre as políticas de qualificação;
2. Carreira no Campus Almenara;
3. Ajuda na política de qualificação;
4. Fatores Limitadores;
5. Servidores não afetados pelas políticas de incentivo a qualificação;

6. Dificuldades encontradas; e

7. O Reconhecimento de Saberes e Competências.

Os núcleos de sentido têm o objetivo de facilitar o procedimento de análise, sendo possível avançar na relação de análise documental como dos procedimentos de análise das perspectivas dos sujeitos da pesquisa.

A CIP - Sujeitos (professores do IFNMG Almenara)

Conforme explicado anteriormente, o universo da pesquisa está baseado na conversa com 15 professores do IFNMG campus Almenara, todos são efetivos e estão matriculados em programas de pós-graduação *scrictu senso*, sendo 7 em mestrado e 8 em doutorado.

A aplicação da CIP se deu individualmente, pelo fato de não conseguirmos reunir todos os sujeitos de uma só vez e, principalmente, por acreditar que individualmente possa-se absorver maiores informações e captar com mais critério a subjetividade de cada sujeito.

Dos 15 sujeitos, 14 estão participando de alguma política de qualificação docente do IFNMG, isso dá base para que possamos analisar o funcionamento destas políticas a partir das perspectivas dos sujeitos envolvidos.

O primeiro passo de análise da CIP foi sobre o conhecimento de cada sujeito em relação aos as políticas de qualificação do IFNMG. 3 sujeitos disseram que não conheciam tais políticas, 12 responderam que a gestão do campus não lhes informou sobre tais existências. A conversa com o “Professor J” pode nos ajudar a analisar estas informações, para ele:

> Em minha chegada ao campus Almenara, apresentei o meu interesse em fazer o mestrado, mas em nenhum momento foi me apresentado que o IFNMG tinha políticas de incentivos para a qualificação, só foi possível conseguir alguma informação a partir das conversas com colegas que já estavam no campus a mais tempo. Naquela época o campus ainda estava em fase de expansão, e os cargos de gestão mudavam rapidamente de responsáveis, o que não justifica a falta dessas informações, na minha visão para que uma política de gestão seja eficiente, o primeiro passo é a divulgação da mesma. (PROFESSOR J).

Através da conversa, percebeu-se que a maioria dos sujeitos estava insatisfeita com a falta de informação da existência dessas políticas no Instituto, logicamente, a partir da interação e do início das atividades como docentes, estes sujeitos vão conhecendo o campus e principalmente a forma de gestão das políticas de incentivo a qualificação. De posse da informação que tais políticas são um direito dos docentes, fica a eles uma condição de cobrança para melhoria das mesmas.

Sabendo que praticamente a totalidade dos sujeitos participam de ao menos um dos programas de qualificação, o que, em tese, poderia dizer que o campus Almenara poderá colher frutos desta qualificação, o próximo tema de análise da CIP, foi a provocação em relação a possibilidade destes sujeitos fazerem carreira no campus Almenara.

Três sujeitos disseram que pretendem fazer a carreira no IFNMG/Almenara. Eles foram unânimes em dizer que desejam ficar na cidade pela as boas condições de trabalho que este campus lhe oferecem.

Em contrapartida, 12 disseram que não pretendem continuar no campus. Dentre os motivos é unânime a citação da distância da família e a falta de infraestrutura da cidade. Em vários campi dos Institutos Federais ou até em Universidades é comum professores trabalharem em uma cidade e morarem em outra. Em Almenara isso é impossível, pois sabendo que dos 15 sujeitos nenhum deles é da região, vieram a pelo menos uma distância mínima de 300 quilômetros de Almenara, isso faz que estes professores morem efetivamente na cidade de Almenara.

A narrativa do Professor “D” retrata de forma sucinta a percepção sujeitos em relação ao modo de ver os obstáculos em fazer carreira no Campus Almenara:

> A grande distância da região onde está a minha família. Dificuldade de acesso aos grandes centros, principalmente pela ausência de transporte regular, falta de estrutura da cidade, as poucas opções de cultura e lazer. O custo de vida é incompatível com a realidade dos bens e serviços oferecidos aqui. O Campus fica a dez quilômetros da cidade, não existe um sistema de transporte público, isso obriga o professor a ter sua própria condução, elevando o seu custo de vida. Por fim, que fique claro, o campus é um ótimo local de trabalho, o fator dificultante é realmente a distância, destacando ainda a distância da universidade ao qual me vinculo academicamente refletindo assim nos empecilhos em manter ativa as minhas pesquisas. (PROFESSOR D)

A compreensão subjetiva serve de base para a construção da informação, para tal Rey (2005) elenca ferramentas como: a dinâmica conversacional, o complemento de frases, os questionários abertos e o instrumento de conflito de diálogos.

O instrumento de *conflito de diálogos* considera o diálogo como fonte de um "conjunto de valores e de posições diante da vida e que, quando um conteúdo é apresentado como diálogo, toma uma forma menos estruturada e mais flexível que qualquer tipo de pergunta ou material de análise" (REY, 2005a, p. 193). O que neste tópico da CIP foi possível identificarmos os sentidos dos sujeitos por meio da fala e de suas expressões, podendo assim captar a subjetividade destes sujeitos.

Essa subjetividade identificada na narrativa do Professor "D" pode ser melhor explicada, da seguinte maneira: a conversa com o Professor "D" é praticamente uma síntese da conversa com os dos demais sujeitos, pois ele traz as dificuldades mais citadas como a distância e a falta de estrutura da cidade, além de apresentar questões como o custo de vida da cidade. Estes elementos nos explicam a falta de estímulo dos professores fazerem carreiras no campus Almenara, o que vai totalmente ao encontro do campus ser, dentro do IFNMG, a unidade com maior rotatividade docente.

A alta rotatividade é um dos motivos que tentam explicar a singularidade deste trabalho. Através dessas conversas podemos analisar o motivo dessa rotatividade, ao qual destacamos alguns fatores fundamentais:

- Dos 15 sujeitos da pesquisa, 12 não querem fazer a carreira no campus principalmente pela distância da família e da falta de estrutura da cidade;
- Dos 55 professores efetivos do Campus, apenas um é da cidade de Almenara, ou seja, os outros 54 são originários de diversas regiões do país. Eles acreditam que pela alta capilaridade dos Institutos Federais no Brasil, com o passar do tempo irão conseguir a mudança para um campus mais próximo de suas regiões de origem;
- Um outro fator importante é a ausência de auxílio dos outros poderes, como a Prefeitura e o Governo Estadual. No processo de interiorização dos IF's prefeituras e estado entram com contrapartidas, uma delas é o investimento no desenvolvimento regional, o que resultaria em melhor

> infraestrutura tão reclamada aqui pelos sujeitos, mas na prática os sujeitos não percebem nenhuma ação destes entes.

Nesta conversa foi percebido que estes sujeitos são originários de outras regiões do país e fizeram concurso para trabalhar em Almenara pela estabilidade de se tornarem servidores públicos, acreditam que estando na rede é mais fácil uma remoção ou redistribuição para outras unidades mais próximas de casa, por isso definem sua presença no campus como passageira. Vale ressaltar o fato de não quererem fazer suas carreiras no campus, não significa não serem profissionais comprometidos e não dedicados a este campus.

Excetuando-se professores afastados, os 12 sujeitos restantes participam de várias comissões e portarias, são coordenadores de cursos, participam de órgãos como Representação Docente, Conselho Gestor, Colegiado de Cursos e Núcleo Docente Estruturantes de cursos superiores, têm projetos de pesquisa, projetos de extensão, além de várias outras atividades que o campus necessita.

Diferente das Universidades, os Institutos Federais são entidades que precisam do docente não somente para as atividades de ensino, pesquisa e extensão. A universidades contam com as atividades administrativas de apoio, as comissões permanentes de vestibular, comissões de eventos, comissões de pesquisas, dentre outros. Nos IF's são os professores os responsáveis por estas atividades, estes profissionais têm de conciliar estas responsabilidades com as suas aulas e principalmente com a sua qualificação.

Para Oliveira (2004) o professor, diante das variadas funções que a escola pública assume, tem de responder a exigências que estão além de sua formação. Muitas vezes esses profissionais são obrigados a desempenhar funções que fogem de sua competência. Nesse contexto, é que se identifica um processo de desqualificação e desvalorização sofrido pelos professores.

No contexto do universo dos IF's e no objeto de estudo deste trabalho a citação de Oliveira (2004) faz muito sentido, pois não há como falar em qualificação docente sem que exista uma política de gestão que dê condições satisfatórias para que seja possível essa qualificação.

Os professores, como os sujeitos desta pesquisa, necessitam fundamentalmente de incentivos à qualificação, não somente pelas dificuldades citadas em relação à distância, infraestrutura da região, mas, principalmente, da precarização que o próprio governo impõe a estes professores na concepção da atribuição acumulativa de função.

Oliveira (2004, p. 1131) ressalta que a gestão deve se atentar "à dedicação dos professores ao planejamento, à elaboração de projetos, à discussão coletiva do currículo e da avaliação". Percebemos que falta ao IFNMG/Almenara um planejamento mais detalhado em relação as condições de incentivo para aqueles professores em qualificação, se não existe recurso ou condições para que todos se afastem e dediquem aos seus estudos, ao menos um planejamento da diminuição de participação em comissões durante o período em que este professor se encontra qualificando.

Concepções dos Programas de Qualificação do Docente do IFNMG Almenara através da CIP

Daqui em diante a CIP está estruturada para analisarmos as perspectivas dos sujeitos em relação às políticas de qualificação do IFNMG. A conversa se deu a partir do seguinte assunto: Suas concepções em relação a ajuda das políticas de qualificação do IFNMG em relação ao incentivo para a sua pós-graduação.

Treze professores disseram que o IFNMG os ajudaram de forma efetiva. As explicações são, principalmente, pela flexibilização dos horários de aulas, um sujeito respondeu que não foi ajudado, mas teve flexibilidade na mudança de horários e outro disse que não recebeu nenhuma ajuda oficial, quando precisa viajar para doutorado, troca de aulas com outros colegas.

As flexibilizações se dão da seguinte maneira:

- No caso de necessidade semanal do professor/estudante estar em seu programa de qualificação: Inicialmente a carga horária de aulas é diminuída e essas suas aulas (no IF) são concentradas no início ou no fim dos dias úteis da semana, isso varia de acordo com o programa de pós-graduação ao qual este professor/estudante está matriculado;
- Alguns professores já entram no IF com a qualificação em andamento, muitos inclusive já com as disciplinas obrigatórias finalizadas, possibilitando que sua participação na pós-graduação tenha uma

> periodicidade dilatada. Assim, a necessidade da presença não é semanal, dessa forma o professor/estudante adianta ao máximo as suas aulas no IF, permitindo a ele ficar mais tempo em seu programa, em outras palavras, o regime é de alternância um mês no IF e um mês no programa de pós-graduação.

Nessa conversa percebe-se que os sujeitos são reconhecedores do incentivo dado pelas políticas de qualificação, o que pode ser ilustrado pela resposta do Professor "C", pois segundo ele:

> O IFNMG/Almenara me ajuda de forma efetiva, porque tive acesso a várias políticas de incentivo, como afastamento parcial, afastamento total e a bolsa PBQS. Sem os quais não seria possível dar continuidade ao meu doutorado. Faço doutorado a 700 km de Almenara, de ônibus a viagem demora em torno de 13 horas, inicialmente o Afastamento parcial me deu a oportunidade de poder iniciar minhas disciplinas. No ano seguinte consegui o Afastamento Total, me possibilitando a dedicação exclusiva aos estudos, e assim morar na mesma cidade da minha qualificação, por fim consegui a bolsa PBQS, sendo ela um auxílio para minha permanência na qualificação, mesmo a recebendo com muito atraso. (PROFESSOR C)

Nesta conversa ficou evidente a satisfação dos sujeitos em relação ao afastamento parcial, pois todos os sujeitos conseguiram a flexibilização de seus horários de trabalho. Um professor disse não receber nenhum auxílio. Em nossa concepção se a gestão o permite trocar seus horários com outro colega de trabalho para poder participar das suas atividades da qualificação, entendemos que o mesmo usufrui do afastamento parcial.

Fatores limitadores das políticas de qualificação do docente.

O próximo passo da análise foi dado a partir da busca pelo entendimento que os sujeitos atribuíram aos fatores limitantes das políticas de qualificação do IFNMG. Neste caso podemos perceber que 4 disseram que as políticas não têm fatores limitantes, os 11 restantes que disseram sim, as respostas não são similares e por isso vamos transcrever cada uma delas a seguir:

> A forma pelo qual o rateio orçamentário que financia as bolsas PBQS e o Afastamento Total deveriam ser repensados. Alguns campi têm mais bolsas que outros, não se levam em conta qual campus tem o maior número de pessoas em processo de qualificação, já que se trata de rede, poderia haver uma realocação de vagas e recursos entre os campi. (PROFESSOR A)

Como dito anteriormente o Afastamento Total é um programa que segue uma regulamentação. Para que o afastamento exista se faz necessário a contratação de um professor substituto, o que se restringe ao número de 20% do total de professores efetivos de cada campus. Atualmente existem onze campi no IFNMG, dos quais Januária e Salinas se diferenciam, pois antes de se tornarem Institutos Federais já eram Escolas Agrícolas e CEFET, estas duas unidades possuem mais de 50 anos de existência fazendo elas terem um número de docentes bem maiores que os demais campi, como no caso Almenara.

A relação é direta, se o campus tem mais professores efetivos, por consequência terá mais vagas para professores substitutos e assim uma possibilidade maior para afastamento daqueles em qualificação. O Problema levantado aqui pelo Professor "A" se dá pelo fato da concorrência para afastamento em Almenara ser bem superior aos demais campi, até porque os campi mais antigos já têm uma estabilização do corpo docente.

Assim a realidade de Almenara deveria ser levada à reitoria, para que através de uma negociação o campus não tivesse tanto prejuízo em relação ao incentivo da qualificação de seus docentes.

Professor "B": "O afastamento deveria ser feito de acordo com o tempo integral da qualificação. O servidor que saiu para a qualificação deveria repor o tempo afastado no campus Almenara e não em qualquer campus da Rede Federal".

O Professor B faz um apontamento muito importante para análise em nosso trabalho. O campus Almenara tem uma alta rotatividade de professores, isso implica em vários prejuízos para o ensino, para se ter um exemplo prático no ano de 2014 houveram 4 trocas de professores de matemática em apenas uma turma, informações da Direção de Ensino do campus. Essa rotatividade se dá por muitos fatores, um deles se encaixa na fala do Professor B, vários professores saem para qualificar e não voltam a trabalhar no IFNMG/Almenara, são removidos para outros campi do IFNMG ou redistribuídos para outros Institutos Federais.

Temos de trazer novamente a lei 11.907/2009 em seu artigo 96, parágrafo quarto, em que ressalta que o servidor em afastamento para qualificação deve permanecer no exercício de suas funções após o seu retorno por um período igual ao do afastamento concedido. O que vai de encontro a fala do Professor B, mas o entendimento é que os IF's são parte de uma rede, a Rede Federal de Ensino Técnico e Tecnológico e isso possibilita aos professores removidos ou redistribuídos cumprir a referida lei. Essa situação, exclusivamente, para o campus Almenara traz bastante prejuízos, principalmente para os alunos deste campus.

> Não participei de alguns programas como Bolsa PBQS e o Afastamento, pelo fato de quando da minha chegada os editais já haviam se encerrados e no ano posterior, na minha avaliação, não compensava participar dos editais, já que para o término da minha qualificação faltava pouco tempo. No meu caso o afastamento parcial foi suficiente. (PROFESSOR D).

Ao lado da gestão institucional da política de qualificação, o próprio professor também administra sua participação nessa política, observando questões que favorecem ou não seu percurso profissional. O Professor D é um exemplo dessa administração, ele compreende a importância dos programas de qualificação, mas conclui que para sua situação poderá terminar sua qualificação sem, necessariamente, usar destes programas. Isso, de certa forma, mostra um espírito de coletividade, mesmo tendo direitos, o professor não os usa o que permite a outros professores com maiores necessidades destes incentivos a terem maiores chances benefícios destes programas.

"Penso que os programas de qualificação estão mais focados em áreas técnicas e não na área propedêutica, como a matemática". (PROFESSOR F).

Essa é uma questão bastante pertinente, mas de acordo com os dados levantados podemos colocar uma outra situação, por exemplo:

- Programa de DINTER em funcionamento hoje no IFNMG é da área propedêutica, o doutorado em Biologia na UFOP;
- O Convênio de Mestrado, também em funcionamento atualmente, é interdisciplinar na grande área da Educação, ondem existem tanto Professores das Áreas Técnicas como da Propedêutica;
- Dos sujeitos pesquisados neste trabalho, três estão contemplados com o programa de Afastamento Total, sendo dois deles da área propedêutica.

Não cabe a nós discutir se este professor está certo ou não, o importante dessa fala é que ela sugeriu a nós uma questão; se existe critérios para que uma área saia beneficiada em relação a outra? O que foi apurado que não existe um planejamento prévio em que se estabeleça critérios neste sentido, tanto no âmbito do campus (local) como da reitoria (regional).

"Número de bolsas PBQS são insatisfatórios em relação a demanda". (PROFESSOR G).

As bolsas PBQS são financiadas com orçamento do próprio campus, o que implica em se tratar de uma política local. O Campus Almenara vem aumentando anualmente os recursos para esta área, o que ainda não atende a demanda. Um dos objetivos deste trabalho é analisar a contribuição da qualificação para o campus Almenara, acredito que em termos de bolsa PBQS o campus tem levado desvantagem, já que investe neste tipo de incentivo à qualificação e quando do aproveitamento de ter um professor qualificado, este profissional muda de unidade e para o lugar dele geralmente entra outro com professor sem a titulação do professor de saída, gerando assim um ciclo vicioso.

Para se ter uma ideia melhor, neste trabalho apuramos que de todos professores que se tornaram doutores enquanto estavam em Almenara, apenas um AINDA, continua no campus. Para um melhor esclarecimento os professores que já entraram doutores a maioria permanece no campus, mas aqueles se tronaram doutores enquanto professores de Almenara, apenas um ainda continua no campus.

"Falta Minter e Dinter na área de informática, ainda não tive informação que o IF estruturou algum convênio nesta área". (PROFESSOR I).

Podemos perceber que realmente falta MINTER e DINTER, mas não somente para área de informática, mas como para todas as áreas. Como dito só existe um Dinter em execução atualmente.

> Vou tentar falar de cada programa de incentivo. Minter ou Dinter dependem de um investimento da PROPI, vejo pelo tempo que estou no IF só fiquei sabendo de um programa, me fazendo concluir que não seja eficiente. Em relação ao Afastamento (feito através de edital), a classificação final dos candidatos são via barema, penso na revisão deste barema, por exemplo, uma pessoa que faz mestrado profissional não pode ter equivalência a um mestrado acadêmico, não está aqui o julgamento de valor, mas apenas o fato de que no mestrado profissional as disciplinas são concentradas no final de semana e no acadêmico não, isso faz com que a necessidade de afastamento do

> estudante de mestrado acadêmico seja maior. Vejo o afastamento parcial como o mais justo e o que funciona de verdade. Sobre o Convênio hoje temos um em funcionamento, o lado bom que ele é multidisciplinar, atendendo professores de todas as áreas e, por fim, quanto a bolsa PBQS são escassas. (PROFESSOR J).

Este Professor disponibilizou uma série de informações importantes, trata-se de um sujeito com um tempo relevante de IFNMG, já teve cargo de gestão e também passou por qualificação enquanto docente do IFNMG.

De acordo com o regulamento de Afastamento Integral do IFNMG, para que o professor consiga se afastar ele tem de conseguir a pontuação de um barema, de acordo com essa classificação são escolhidos os docentes afastados. Segue o barema no quadro 2 abaixo:

Quadro 2: Barema para classificação no Programa de Afastamento Total

Item	Subitem	Pontuação por Subitem	Pontuação Máxima
1 - Tempo de Serviço **(20 pontos)**	1.1-Tempo de Docência no IFNMG - **Ano**	2	16
	1.2-Tempo de Docência em outra instituição de ensino – **Ano**	1	4
2 - Produção Acadêmico Científica nos últimos 5 anos. **(40 pontos)**	2.1- Autor e/ou coautor de livros	2	4
	2.2- Capítulo de livro e/ou item de propriedade intelectual depositado	1	3
	2.3.1 - Artigos completos publicados em revistas Qualis A1 e A2	3	10
	2.3.2 - Artigos completos publicados em revistas Qualis B1, B2 e B3	2	
	2.3.3 - Artigos completos publicados em revistas Qualis B4, B5 e C	1	
	2.4- Artigos completos em revista institucional não indexada	0,5	2
	2.5- Trabalho completo em Anais	0,5	3
	2.6 – Resumo em Anais	0,2	2
	2.7- Orientação em TCC e/ou pesquisa	0,5	2
	2.8 – Participação em bancas diversas	0,5	2
	2.9 – Parecerista, Participação em projetos de Pesquisa, Orientação Acadêmica.	0,5	6
	2.10 – Disciplina concluída em curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, obtida sem liberação de atividades.	1	2
	2.11 – Orientação de projetos PIBIC/PIBEX/PIBITI.	1	4
3 - Experiência Profissional **(10 pontos)**	3.1 – Exercício de Cargo de Direção no IFNMG - **Ano;** Exercício de Função de coordenação ou chefia – **Ano**; Participação em comissões, membro de conselho ou membro de colegiados, todos nomeados por portaria.	1	10
4 - Titulação Pretendida **(15 pontos)**	4.1 – Mestrado	15	15
	4.2 – Doutorado	10	10
	4.3 – Pós-Doutorado	5	5
5 – Conceito Capes do Programa de Pós-Graduação **(15 pontos)**	5.1 – Conceito 6 ou 7	15	15
	5.2 – Conceito 4 ou 5	12	12
	5.2 – Conceito 3	10	10
	Pontuação Máxima – **100 pontos**		

Fonte: IFNMG/Campus Almenara (2015)

O Barema tem como aspectos de pontuação a intensificação do trabalho docente no IFNMG, e como critérios utiliza: o tempo de docência; a produção acadêmica; funções administrativas; e pontuações referentes ao programa de qualificação que o professor está inscrito, o que demonstra que quanto maior for as responsabilidades ou atribuições, maiores são as possibilidades de conseguir o afastamento. A princípio, podemos perceber um senso de justiça, mas por outro lado não há como analisar que tal barema faz com o professor tenha dificuldade em focar. Assumindo várias funções, ele tem sim uma maior possibilidade de afastamento, mas com certeza, aumentando a precarização do seu trabalho. Afinal, a divisão de ensino,

pesquisa, extensão, funções de coordenação e participações em comissões são exigidoras de muita concentração e foco.

Para Oliveira (2010, p. 366) “o processo de intensificação na docência brasileira provoca a degradação do trabalho não só em termos de qualidade da atividade, mas também da qualidade do bem ou do serviço produzido”. Portanto, percebemos que sem essa intensificação, em um campus com as peculiaridades existentes em Almenara, o professor terá mínimas chances de conseguir o afastamento para se qualificar.

“Todas as limitações possíveis, já que não tive acesso a nenhum dos programas, os colegas (professores) que me ajudam na troca de aulas”. (PROFESSOR L).

Há também profissionais que informam estarem ou amplamente satisfeitos com a política de qualificação ou não se inteiraram dela, como o caso dos PROFESSORES C, D, N e O

Podemos perceber na fala dos sujeitos a subjetividade das experiências de cada um em relação à análise dos programas de qualificação do IFNMG. O que nos permite interpretar a relação de cada um deles com o objeto.

Pela compreensão das narrativas percebemos que os sujeitos associam a limitação das políticas de qualificação a especificamente dois destes programas, o Afastamento e a Bolsa PBQS, apenas um sujeito tentou explicar a limitação de todos os programas. Através das narrativas e verbalizações, foi possível identificar que os dois programas mais citados são aqueles em que os sujeitos têm maior proximidade e os consideram com maior instrumento facilitador para incentivo a sua qualificação.

Diante disso e associado ao fato que dos 15 sujeitos, apenas 3 estão afastados integralmente e somente 6 possuem bolsa PBQS vemos que estes programas ainda são insuficientes para abarcar toda a demanda de professores em qualificação no campus, a falta de oportunidade desses tipos pode precarizar não só a qualificação dos docentes, mas principalmente a qualidade de suas aulas no IFNMG.

Para analisarmos esta precarização da qualificação, o próximo assunto no roteiro de conversa da CIP tratou sobre o caso do servidor não afastado. Assim, na CIP provocamos o professor sob dois vieses. De um lado, interessou-se saber se o fato de ele estar inserido num programa de qualificação ao mesmo tempo em que exercia suas atividades profissionais prejudicou ou interferiu negativamente em um dos dois. Ou

seja, se estar em qualificação atrapalhou a realização das atividades da docência; ou, contrário, se a docência atrapalhou a qualificação.

Este foi um ponto da pauta/roteiro da CIP que redeu muita discussão, pois abrangeu doze dos quinze participantes desta pesquisa. Como já citado, três dos professores estão totalmente afastados e, portanto, não se inserem nessa situação.

Doze dos nossos sujeitos se enquadram neste perfil. Dez sujeitos disseram que a sua qualificação prejudicou a qualidade de suas aulas, quatro disseram que não houve prejuízo e um disse que o prejuízo é parcial.

Percebemos que algumas conversas se assemelham no sentido que a dedicação à qualificação atrapalha as aulas e o contrário também, aquelas conversas que fogem deste sentido serão feitas as transcrições para melhor entendimento, como segue:

"A dedicação tanto para a qualificação quanto ao trabalho no IF não era a satisfatória, as vezes o foco em um atrapalhava o trabalho no outro". (PROFESSOR A).

> Parcialmente para a primeira questão, se for pensar apenas em alunos do integrado, por se tratar de turmas grandes, de currículo diversificado e principalmente da rigidez quanto à quantidade de avaliação, independentemente da sua natureza. Isso significa que pensar a qualificação conjuntamente com os instrumentos e abordagens do ensino se tornam complexos, em termos didáticos, pedagógicos e logístico. Em relação a segunda questão, de certo modo sim, porque tenho uma carga pesada de leituras, escritas, pensando que faço duas disciplinas do doutorado que tem como requisito uma monografia ao final do semestre. Além disso, por se bolsista Capes preciso pontuar minimamente a produção científica semestral, que tem girado em torno de apresentação em congresso e produção de artigo. (PROFESSOR B).

O Professor D teve a seguinte perspectiva:

> Sim, pois o tempo de elaboração das minhas aulas ficou comprometido em função do doutorado. Em relação a segunda, sim, não creio que a qualidade tenha sido afetada, no entanto o tempo de conclusão do doutorado foi dilatado. (PROFESSOR D).

O Professor "E":

> Sim, pois não consigo me focar integralmente as aulas. Em relação à qualificação, pois passei por várias dificuldades em meu programa, fui obrigado a mudar de orientação, já que o meu antigo orientador não me permitiu trabalhar e estudar ao mesmo tempo. (PROFESSOR E).

O Professor em qualificação é um ser dividido entre a busca de seu aprimoramento como profissional e sua atividade em sala de aula, isso exige dele um comportamento crítico e reflexivo em relação ao planejamento da sua dedicação nestes

dois aspectos. Como visto pela fala dos quatro professores a divisão de foco entre qualificação e docência geram uma diversidade de condições na formação deste docente.

Adaptando o nosso objeto de estudo a Gatti (2008), ela ressalta que as condições não implicam em aligeirar a formação dos docentes, mas em construir nas instituições que se propõem desenvolver essa formação, meios para se obter uma qualificação com nível adequado para sua futura atuação profissional.

Percebemos que a qualificação associada ao trabalho de sala aula pode trazer perdas na qualidade da aula e por consequência na qualidade da qualificação deste docente, adaptando a fala de Gatti (2008) para a realidade do IFNMG, o campus deve oferecer meios para que essas perdas não existam ou sejam as menores possíveis.

> Não para ambas. Comecei o meu mestrado antes de trabalhar no IF, era professor do estado, lá a realidade era completamente diferente daqui. No estado eu era obrigado a trabalhar 40 horas aulas praticamente, no IF a quantidade de aula é muito inferior e isso só me ajudou na qualificação, hoje além de poder me dedicar mais ao mestrado tenho uma qualidade de vida melhor. (PROFESSOR F).

"Não para a primeira e Sim para a segunda, porque a minha dedicação/responsabilidade com os alunos é maior que com o meu mestrado". (PROFESSOR I).

De forma geral, pela conversa com os sujeitos, pude analisar que a precarização tanto das aulas como da qualificação fica evidente. O afastamento parcial apenas ameniza essa precarização, a que levar em conta todas as dificuldades logísticas deste processo de qualificação, o investimento financeiro e principalmente o estresse provocado pela correria e pela ansiedade em fazer a qualificação e dar as aulas com excelência. Podemos perceber que tudo reflete em uma queda na qualidade de vida desses professores/estudantes.

Algumas instituições seguem o critério de lista para que o professor possa se afastar para qualificação, no IF o critério para afastamento é via edital e como fatores determinantes para o número de vagas a serem oferecidas temos os seguintes aspectos:

- Para que um professor se afaste é necessário ter a contratação de um professor substituto. O Número de professor substituto se restringe a 20% do número de professores efetivos totais, o que hoje em Almenara

são 11 vagas, mas a gestão deve ter um contingenciamento para atestados, cargos de direção, dentre outros, o que reduz as vagas para afastamento em qualificação;

- Outro fator é que o campus Almenara tem o maior número de professores em qualificação do IFNMG, fazendo com que a demanda seja maior que a oferta de vaga para o afastamento;
- Vários professores já ingressam no IF como estudantes de pós-graduação (mestrado ou doutorado), dessa forma eles tentam a qualquer custo conciliar o trabalho com a qualificação.

Sistematizando estes três fatores e pela conversa com os professores, entendo que mesmo gerando perdas, tanto na qualificação quanto na docência, os sujeitos vêm que é possível a continuidade dos estudos mesmo passando por diversas dificuldades.

O próximo assunto levantado na CIP está diretamente associado à análise da conversa anterior. Neste momento, será abordado as maiores dificuldades encontradas no processo de qualificação. Todos os 15 sujeitos foram unânimes em dizer que a distância de Almenara em relação ao local da qualificação é o maior fator dificultante, seguido pela falta de vagas para o afastamento integral e por fim os altos gastos financeiros.

A RSC a partir das perspectivas dos sujeitos

Por serem instituições federais que oferecem ensino superior, muito se discute sobre as diferenças do plano de carreira dos Institutos e das Universidades Federais, uma questão que chama bastante atenção nos últimos tempos é o RSC (Reconhecimento de Saberes e Competências). Nos capítulos anteriores já foi explicado o funcionamento do RSC, o que nos faz voltar a este assunto é que inicialmente o RSC pode desestimular a qualificação dos professores dos IF’s. Como nosso objeto é qualificação, não poderíamos deixar de analisar os impactos do RSC na qualificação dos docentes pela perspectiva dos sujeitos deste trabalho.

Dos sujeitos participantes apenas quatro não possuem o RSC. Dos doze restantes, sete são mestres e já têm salário equivalentes aos de doutores e cinco são

especialistas e recebem como mestres. A conversa aborta este tema inicialmente buscando entender o posicionamento que estes sujeitos têm em relação ao RSC.

"Totalmente favorável, pois entendo como uma valorização do profissional, termos salariais, da educação". (PROFESSOR A).

"Sou favor, porque é um estímulo através de um aumento de renda antecipado, possibilitando ao professor se qualificar com maior segurança". (PROFESSOR B).

"Não concordo, pois a princípio funciona como um desestimulante para qualificação do servidor". (PROFESSOR C).

O desestímulo descrito aqui pelo Professor C é referente a questão salarial. Se um professor já tem ganhos salariais de acordo com uma categoria acima da qual ele se encontra, isso faria alguns professores a pensarem sobre a real necessidade de sua continuidade em qualificação ou na busca por uma qualificação maior.

> Por um lado, uma boa iniciativa, pois permite que os servidores em processo de qualificação possam contar com uma renda maior para realizar seus estudos; por outro vejo como injusto por enfraquecer o estímulo a qualificação do servidor, além de, alguma forma, diminuir o estímulo a realização do doutorado especificamente, pois o Doutor em termos salariais se vê no mesmo patamar daqueles em que não fizeram o doutorado. (PROFESSOR D).

Já o Professor "E" tem a seguinte narrativa:

> Muito positivo, pois incentiva o profissional a se qualificar mais e prosseguir na carreira. Porém com o título de mestre, o profissional já terá uma renda equivalente a de um doutor, isso pode desanimar alguns a continuarem a qualificação. (PROFESSOR E).

Professor "F": Ótimo, pois a RSC traz o aumento da renda e principalmente o reconhecimento da produção pregressa do professor".

> Acredito que está funcionando como uma desestímulação à qualificação do docente. Penso ainda que a gestão do RSC deveria ser diferente, em outras palavras, aquele professor com RSC teria de alcançar anualmente alguns critérios, por exemplo, número de pesquisa, publicações etc. Estas pontuações teriam validade até que este servidor conseguisse o título ao qual ela já tem a remuneração. (PROFESSOR G).

Preliminarmente, percebeu-se, que o RSC causa divisões entre os sujeitos, alguns são a favor e outros acreditam que podem servir como desestímulo a continuidade da qualificação do docente. O Professor G tem uma posição um pouco mais ampla, pois entende as benesses deste programa, mas percebe que deva passar por reformulação, tal proposta é bem interessante, já que a mesma permite ao professor manter o RSC e ao mesmo tempo focar na qualificação, não só para manter este benefício, mas como também para incentivar a continuidade da qualificação.

> Acho que o servidor contemplado com o RSC deveria ter um prazo para obter sua pós-graduação no nível em que recebeu o RSC, exceto, para os servidores próximos a aposentadoria, neste caso a concessão do RSC não justifica ser acompanhada de prazo para qualificação. (PROFESSOR H).

Na mesma linha do comentário anterior, o Professor H também percebe que a mudança na gestão do RSC seria importante para que o programa fosse efetivo, no sentido de continuidade de qualificação docente.

> Eu acho que é uma ajuda importante e um estímulo à qualificação, já que com o aumento da renda ao servidor maiores possibilidades de qualificar, inclusive podendo fazer a qualificação desejada sem bolsa ou até mesmo uma qualificação paga. (PROFESSOR I).

Pela perspectiva do Professor “J”:

> Sou a favor, mas vejo que a gestão deveria ser melhor pensada. Atualmente, o professor pode receber como doutor e não possuir este título, podendo servir como um desestímulo para a continuidade de sua qualificação. Penso que ao conseguir o RSC este beneficiário deverá ter um prazo máximo para obter o título ao qual ele já está recebendo, por exemplo, se ele é especialista e recebe como mestre deveria ter um prazo do dobro do mestrado para se tornar mestre, no caso quatro anos. Dessa forma acredito que o estímulo para a qualificação só iria aumentar. (PROFESSOR J).

“Favorável, pois a RSC valoriza a vida pregressa do professor, dando a ele a possibilidade de ter benefícios financeiros com isso”. (PROFESSOR K).

“Muito bom, já que o aumento da renda é proporcional a minha vontade de qualificar”. (PROFESSOR L).

“Não concordo, pois a princípio funciona como desestimulação para qualificação do servidor”. (PROFESSOR M).

“Importante, pois é um incentivo à carreira docente e a prosseguir na qualificação”. (PROFESSOR N).

“Completamente a favor, se nós docentes brigamos por reconhecimento, não podemos reclamar de um estímulo desse”. (PROFESSOR O).

Podemos verificar que nove sujeitos são favoráveis e concordam com o RSC, dois são completamente contra e quatro dizem concordar em termos, pois acreditam que a forma de gestão do RSC pode ser diferenciada.

É bem perceptível que o RSC não é uma unanimidade, mesmo entre aqueles que são os beneficiários. Pelas conversas e nas subjetividades de cada sujeito podemos perceber que a insatisfação não está relacionada diretamente com o RSC em si, mas exatamente como é feito a gestão deste benefício. Uma vez conquistado o RSC torna-se um direito adquirido, assim o maior receio é que os professores se valem disso e desanimem a se qualificar, vejo, deste modo, que o tema central do RSC é o desestímulo à qualificação e, por consequência a diminuição do número de doutores na rede dos institutos federais.

O próximo ponto do roteiro buscar analisar exatamente este tema central do RSC – o desestímulo à qualificação. Para tanto, os sujeitos foram abordados com a seguinte provocação: Sendo os sujeitos da pesquisa com acesso ao RSC, o trabalho quer entender se este aumento na renda seria fator desestimulante para a qualificação do docente do IF.

Todos os sujeitos foram unânimes em dizer NÃO, ou seja, mesmo aqueles que ainda não têm o RSC não vão desistir de continuar a sua qualificação e chegarem até o doutorado. Aqui vale uma explicação, alguns sujeitos disseram que o RSC poderia servir como desestímulo, mas neste caso a análise da falta de estímulo para continuar com a qualificação não era em relação a eles próprios, mas sim na continuidade deste benefício para a posteridade.

Três sujeitos disseram que no máximo protelariam o doutorado, mas desistir pelo fato de terem o RSC não. As justificativas pela continuidade da qualificação, de certa forma são parecidas, iremos trazer aqui as justificativas que mais se diferenciam:

> O título é importante, já que o RSC somente muda financeiramente o que implica em não dar as oportunidades que

> um título de doutor poderá me permitir em termos acadêmicos e institucionais. (PROFESSOR B).
>
> Pelo contrário, o RSC vai só aumentar minhas opções de qualificação, resultando em um maior estímulo. Sendo mestre e recebendo como doutor, posso até fazer meu doutorado em boa universidade particular, como a PUC, pois terei condições financeiras que possibilitará esta condição. (PROFESSOR J).
>
> O RSC só ajuda a continuar no caminho da qualificação, pois não é o fato de ter aumento salarial que me faria ficar no IF "eternamente", de repente eu posso ter que passar por outro concurso e com o título de doutor eu posso ter mais oportunidades e condições de ser aprovado. (PROFESSOR K).

Para esta análise pode-se associar um outro ponto da conversa em que estes sujeitos são provocados no sentido de mostrarem o motivo pelo qual eles estariam fazendo a sua qualificação. Dos quinze sujeitos nenhum citou a RSC ou lado financeiro, disseram que se qualificam pelo perfil de pesquisador, para fortalecerem a pesquisa em Almenara, por ser um sonho de ser tornarem doutores, por status e reconhecimento familiar e ainda maiores possibilidades de inserção no mercado.

Podemos perceber que o RSC é sim fator estimulante à continuidade da qualificação, não exclusivamente pelo aspecto de aumento da renda, mas, principalmente, pelo valor da qualificação na vida desses sujeitos, estamos falando de sonhos e planos de realização estruturados a partir da qualificação cada vez maior.

Se pensássemos que o RSC contribuísse para desestímulo à continuidade das qualificações, como seria a vida de pesquisas destes docentes? Como eles teriam condições de levarem seus projetos de pesquisas concorrendo em editais com doutores das universidades? Pensar em precarização da qualificação pela existência do RSC é pensar que o docente do IF vive em função apenas do benefício financeiro e não somente na profissão docente, não existe profissão em que só exista compensação financeira, a realização e o reconhecimento profissional docente deve ser muito maior a isso.

Portanto, entende que o RSC é uma ferramenta que incentiva a qualificação docente, trazendo possibilidades que contribuem na complementação do suporte a qualificação, já que os programas de incentivo qualificação não conseguem abarcar todo a demanda existente.

Com o intuito de buscar entender os benefícios da qualificação, a CIP agora avança no sentido de provocar os sujeitos a expressarem como eles veem a contribuição de tais benefícios em face da sua melhoria enquanto professor.

“Ampliar o horizonte na forma de produzir conhecimento, inclusive o estímulo à Pesquisa em Almenara”. (PROFESSOR A).

O Professor B faz a seguinte narrativa:

> Ela tem me ajudado a refletir a minha posição como profissional da língua. A pensar a língua não como um instrumento de comunicação, mas como um reflexo da construção social histórica, ideológica e sua afetação ao indivíduo. (PROFESSOR B).

> Possibilidade de participar de editais de pesquisa e subvenção: contribuir para o IF com projetos seja não só no aspecto de ensino, mas também no aspecto de estrutura, através de projetos que viabilizem o investimento em material permanente. (PROFESSOR C).

> Em primeiro lugar pelo aperfeiçoamento das minhas capacidades de análise e compreensão dos conhecimentos trabalhados em sala de aula e, em segundo lugar pela apropriação de referências importantes a cerca destes conteúdos. (PROFESSOR D).

Para Oliveira (2009), em um contexto de análise de sistema de ensino, o aprendizado dos discentes é direcionado à qualidade do docente, ou seja, a forma como o professor consegue fazer o aluno aprender. Para a autora, os professores estão atualizados e qualificados de acordo com as exigências de suas atribuições.

Entender a qualificação como benefício é compreender a melhoria do processo de aprendizagem, é o professor ser crítico e atento à realidade específica da escola ao qual está inserido. Masetto (2003) enfatiza que o professor deve ser ativo e comprometido com esta realidade.

Pode-se perceber pelas conversas com os professores citados acima, a importância da qualificação para a melhoria do processo de ensino, alinhado a responsabilidade destes professores com a realidade local do campus Almenara. Para eles a qualificação ganha significado quando conseguem perceber a melhoria em sala de aula, seja através de aspectos de incentivo a pesquisa ou pelo fato da qualificação lhes trazerem novas possibilidade de conhecimentos fazendo com eles sejam críticos e busque melhorias contínuas na forma de ensinar.

“Com Conhecimento e práticas diferentes de didática”. (PROFESSOR F).

“A qualificação me trouxe um grande conhecimento que fez de mim um professor mais atualizado e dinâmico”. (PROFESSOR G).

“Acredito que principalmente, na compreensão mais ampla dos processos técnicos, possibilitando discussões mais profundas com os alunos em sala de aula”. (PROFESSOR H).

“Na qualidade das aulas, conhecimento de novas metodologias e crescer em termos pessoais e profissional, através de novas experiências e conhecendo várias pessoas”. (PROFESSOR K).

> Incentivou a prática de pesquisas juntos aos alunos e até na extensão, onde pude através da convivência com professores e colegas do programa de pós-graduação desenvolver atividades para serem aplicadas na sociedade. (PROFESSOR N).

Para Nunes e Oliveira (2010) a qualificação do docente faz com que o professor não perca o estímulo e o entusiasmo pela profissão. O profissional que não busca a qualificação terá muita dificuldade de adaptação e sobrevivência nesta educação contemporânea.

Oliveira (2007, p.54) ressalta que a qualificação é “mais do que uma ação formativa de conteúdo técnico, visando tão-somente uma inclusão produtiva, a qualificação deve orientar-se para a busca de uma inclusão cidadã. Trata-se, portanto, de uma qualificação social e profissional”, associando as conversas com os sujeitos deste trabalho podemos analisar que a qualificação é importantíssima, não só pelo aspecto da titulação, mas principalmente dos ganhos intangíveis que ela possibilita a estes sujeitos.

Se fizermos uma análise a partir das Ciências Contábeis, perceberemos que a intangibilidade está associada ao um bem de grande valor, mas que não pode ser tocado, como por exemplo, a marca de uma empresa. Os ganhos intangíveis aqui são: o conhecimento científico, ganho cultural, aproximação com pessoas diferentes, aprofundamento no trabalho de pesquisa, busca de conhecimento da realidade local, dentre outros e finalmente a realização de um sonho. Todas essas características não trazem ganhos apenas enquanto o profissional (professor), mas essencialmente enquanto pessoa.

Outra análise é sobre o desenvolvimento do senso crítico o que reflete diretamente no modo de como cada um avalia sua didática antes e após uma qualificação. Os sujeitos evidenciam através da conversa a preocupação de como

melhora didática tem uma importância na busca por uma qualificação, principalmente os professores não licenciados.

Por fim, iremos agora buscar as informações sobre a ideia que cada sujeito tem em relação as políticas de qualificação. A conversa se deu no sentido de provocar os sujeitos a refletir e estabelecer comentários sobre o que eles pensam em relação as políticas de qualificação do IFNMG.

"Tem um bom proposito, contudo, a oferta de vagas é insuficiente em relação ao número de candidatos" (PROFESSOR A).

"Os programas são importantes, mas ainda são limitados, principalmente o afastamento integral feito por cada campi. Além disso a bolsa PBQS tem um baixo valor, baixo número de bolsas ofertadas e muito atraso no pagamento". (PROFESSOR B).

> Falta investimento efetivo e diversificação de áreas em relação ao Minter como Dinter; Aumentar o número de bolsas PBQS; Existe um equívoco na seleção de bolsas (extensão com maior peso que a pesquisa). O afastamento parcial funciona bem e ele, ao meu ver, que garante a continuidade dos professores na qualificação. (PROFESSOR C).

> Vejo que os programas são muito bons e contribuem de fato para incentivar a qualificação. Deveria haver uma estruturação para aumentar o *mix* de áreas em minter/dinter e convênios. (PROFESSOR I).

Um programa de qualificação deve ser produto das políticas públicas de educação, para serem bem executados, tais programas não podem ser vistos como uma política compensatória. Os gestores precisam ter a clara concepção de inserção dos sujeitos envolvidos, ou seja, dar voz a estes sujeitos, assim a retroalimentação funcionará como elemento de melhoria constante destes programas.

Alinhada a essa participação, LUCK (2006) ressalta que a Gestão das políticas educacionais podem ser entendidas pela participação das pessoas nas decisões sobre a orientação e planejamento de seus trabalhos. O que fortalece o processo de melhoria de forma democrática, trazendo efetivas contribuições à manutenção da gestão.

Os Professores A,B, C e I entendem que os programas são importantes para fomentar suas qualificações, mas de acordo com a realidade local, percebem que falta a estes programas uma capilaridade maior, em outras palavras, programas como

Afastamento Integral e a Bolsa PBQS (um faz com que o sujeito foque apenas na qualificação e o outro ajuda a financiar esta qualificação) tem um número limitado de professores beneficiados. Em relação ao Dinter, a gestão precisa estrutura-lo de forma que uma área de formação docente não seja beneficiada frente a outra.

> Deveriam aumentar o número de vagas para bolsa PBQS, priorizando os servidores que estão em qualificação sem afastamento. Aumentar o número de Minter e Dinter para áreas específicas de atuação do IFNMG Almenara (Zootecnia, Administração, Enfermagem, etc) e continuar fortalecendo o afastamento parcial. (PROFESSOR G).

> O campus Almenara apresenta suas particularidades, como o grande número de servidores em processo de qualificação, desta forma, seria importante uma negociação junto a reitoria para ampliar o número de bolsas PBQS e de vagas de afastamento integral destinadas ao campus com maiores demandas, como Almenara. (PROFESSOR H).

Como dito anteriormente, as políticas de qualificação do IFNMG não são excludentes, ou seja, um professor em processo de qualificação pode usufruir concomitantemente de várias políticas. A narrativa do Professor G ressalta uma característica importante, para ele um Professor sem o afastamento integral deveria ter mais incentivo à bolsa PBQS, já que sem o afastamento integral seus gastos serão bem mais elevados.

Vemos o apontamento como altamente pertinente, através da construção da pesquisa foi possível identificar a enorme dificuldade que os professores não afastados enfrentam para conseguirem conciliar a qualificação com as responsabilidades docente no IFNMG em Almenara. O incentivo da bolsa para estes sujeitos seriam de fato muito importante, pois como dito o campus tem professores que precisam viajar 1300 quilômetros regularmente para continuarem em seus programas de pós-graduação.

Já o Professor H nos apresentou que as dificuldades enfrentadas pelo campus Almenara deveriam ser discutidas em um âmbito maior, no caso a Reitoria do IFNMG. Para ele a alternativa é que a reitoria, enquanto gestora central, fizesse um planejamento de forma tal, apontando a realidade de cada campus e agindo de maneira que as políticas de qualificação atendam as especificidades de cada realidade.

Os Professores S, F e J apontam as dificuldades que existem em um campus com a caraterística de Almenara no processo de qualificação docente, e por isso reconhecem a importância dos programas de incentivo à qualificação docente como segue as conversas:

> Os programas são relevantes para estimular os docentes, uma vez que as dificuldades de se qualificar em nível stricto senso são muitas, sem eles a qualificação docente em um campus como Almenara seria impossível. (PROFESSOR D).

> Ainda não conheço na prática tais programas, isso não me dá capacidade de julgá-los ainda. Vale ressaltar que estou no final do mestrado e por isso não busquei auxílio junto ao IF. Posso dizer que a flexibilização das minhas disciplinas do IFNMG me ajuda demais, sem as quais não conseguiria conciliar o mestrado com a docência, afinal o IF está a trezentos quilômetros de onde estudo. (PROFESSOR F).

> De forma geral vejo os programas como eficientes, o que não quer dizer que não precisam de aperfeiçoamento. O afastamento parcial funciona bem, o campus realmente nos ajuda em termos de flexibilização de horários. Entendo a questão orçamentária que é limitador ao número de bolsas, mas as bolsas não deveriam atrasar tanto, isso não acontece somente em Almenara, mas em diversos campi do IFNMG também. (PROFESSOR J).

Mesmo ressaltando a importância das políticas de qualificação, podemos perceber que os sujeitos não entendem estes incentivos como uma política compensatória.

Gatti (2008) nos mostra como se caracterizaria uma política compensatória:

> Muitas das iniciativas públicas de formação continuada no setor educacional adquiriram, então, a feição de programas compensatórios e não propriamente de atualização e aprofundamento em avanços do conhecimento, sendo realizados com a finalidade de suprir aspectos da má-formação anterior, alterando o propósito inicial dessa educação – posto nas discussões internacionais –, que seria o aprimoramento de profissionais nos avanços, renovações e inovações de suas áreas, dando sustentação à sua criatividade pessoal e à de grupos profissionais, em função dos rearranjos nas produções científicas, técnicas e culturais. (GATTI 2008, p. 58).

Entender as políticas de qualificação pela perspectiva dos sujeitos envolvidos é buscar exatamente a dimensão que tais políticas funcionam para fomentar e incentivar a qualificação, sem nenhum viés de políticas compensatórias.

> Os programas são bons, principalmente o afastamento parcial, mas alguns deixam um pouco a desejar, como por exemplo o

> edital do PBQS, o barema é equivocado. Tal barema leva em consideração alguns aspectos e deixam registros de projetos de pesquisa de fora, ora se a bolsa é para fomentar a pesquisa os projetos registrados deveriam contar pontos neste barema. (PROFESSOR M).

Em outras narrativas foi trazido o Barema para a classificação do Afastamento Total, mas para conseguir a bolsa PBQS o candidato precisa passar para uma classificação regulada por um edital, os pontos de classificação são feitos a partir de um barema. A seguir apresentaremos este barema para facilitar o entendimento:

Quadro 3: Barema de pontuação para classificação da Bolsa PBQS

Item	Pontuação	Pontuação Máxima
1. Tempo de serviço no IFNMG	1 pontos por semestre	30
Máximo por Tempo de Serviço no IFNMG		**30**
2. Área da Qualificação pretendida		
Fora da grande área do conhecimento*		05
Na grande área do conhecimento*		10
Máximo por qualificação pretendida		**10**
3. Tipo de Afastamento		
Afastamento Integral		05
Servidor Estudante		10
Máximo tipo de afastamento		**10**
4. Atividade de Extensão		
Coordenação de projeto de extensão[1]	2,5 pontos por projeto cadastrado	**Máximo de 10 pontos**
5. Produção Científica		
Livro ou capítulo de livro publicado	5 pontos por livro ou capítulo	**Máximo de 40 Pontos**
Artigo científico publicado em periódico** *Qualis* A1, A2 ou B1	2,0 pontos por artigo	
Artigo científico publicado em periódico** B2, B3, B4 ou B5	1,0 ponto por artigo	
Trabalho completo publicado em anais de eventos científico	0,5 ponto por trabalho	
Resumo publicado em eventos científico	0,25 ponto por trabalho	
Pontuação Máxima		**100**

Fonte: PROPI/IFNMG 2016

O Professor M salienta que os quesitos deste barema são questionáveis, como o fato de registros de projetos de extensão terem peso na pontuação e registro de projetos de pesquisa não pontuar. Ora se a bolsa é para financiar professores que estão como pesquisadores, este quesito não realmente não faz muito sentido.

Assim como a maioria das políticas públicas, as políticas de qualificação do IFNMG carecem de melhoria, ao passo que é salutar perceber a importância dessas políticas em um campus como Almenara. Todos os sujeitos demonstraram que em algum ponto tais políticas podem ser melhoradas, mas ressaltam a importância delas em suas qualificações.

Portanto, é perceptível que as maiores dificuldades são em relação ao número de vagas para Afastamento assim como o número de bolsas PBQS também.

Em relação ao afastamento, ele está amarrado ao quantitativo de professores substitutos que o campus tem, conforme dito anteriormente esse quantitativo representa 20% do total de professores efetivos, além de reserva de vagas para o Afastamento tem a contingência para atestados médicos, gravidez, direção etc. Os sujeitos entendem essa regulamentação, o pedido é que devido todas as dificuldades encontradas para se qualificar em Almenara é que a direção tente um acordo com a reitoria, apresentando as argumentações, para quem sabe, assim, conseguir um quantitativo maior de professores afastados para se qualificarem.

Quanto ao número de bolsa PBQS, é interessante ressaltar segundo a Direção de Ensino IFNMG/Almenara o número de bolsa vem aumentando anualmente, 8 em 2014, 10 em 2015 e 12 em 2016, mas o que acontece é que o crescimento de professores em qualificação é muito superior ao número de bolsa ofertadas. Percebe-se que o aumento de bolsa ainda é insuficiente para atender a demanda do campus.

Em relação ao afastamento parcial, percebe-se uma boa satisfação dos sujeitos, muitos atribuem a esta modalidade de incentivo a qualificação, o fator preponderante para conseguirem levar a qualificação em diante. Já em relação ao Minter, Dinter e Convênio percebemos que a satisfação dos sujeitos está ligada a abrangência destes programas em áreas especificas, deixando de fora a maioria das áreas de atuação dos professores do campus Almenara.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, estudou-se as políticas de qualificação do IFNMG, recortando o campus do IFNMG em Almenara. A pergunta central que norteou esta pesquisa se organizou em torno da perspectiva dos sujeitos envolvidos, no caso os docentes deste campus.

Para responder tal questão, incialmente se fez necessário a descrição dessas políticas. Durante o percurso da pesquisa foi possível conhecer a fundo a política de qualificação do IFNMG, o que resume em cinco modalidades: Minter e Dinter, Convênios com Universidades, Bolsa PBQS, Afastamento Total e Afastamento parcial.

Também foi possível entender a realidade dos professores em qualificação deste campus. São vários os obstáculos enfrentados por estes sujeitos: a distância de Almenara para as grandes universidades aliado a falta de transporte, por vezes estes professores têm de pegar até três ônibus, perdendo dois dias da semana somente em viagem; o grande número de professores em qualificação deste campus, o que representa praticamente um terço dos professores em qualificação dos onze campi do IFNMG; e por fim, o número limitado de vagas para afastamento; bolsas PBQS que atinge pouco mais de 50% dos professores em qualificação.

Há de se levar em conta que o IFNMG/Almenara é o campus com maior número de servidores em qualificação, é o campus com maior troca (substituição) de docentes, o que faz com que o próprio campus não se beneficie da qualificação de seus professores, pois estes professores em sua maioria mudam de local de trabalho, e muitas vezes antes de terminar a qualificação.

Se a questão de pesquisa é o tema a ser investigado, os objetivos são os resultados a serem alcançados. Dessa forma, vamos através de cada um dos objetivos específicos analisar os resultados:

Acerca do primeiro objetivo da nossa pesquisa, do ponto de vista do professor identificou-se que as contribuições da qualificação são significativas, elas representam ganhos pessoais como contato com pessoas de culturas diferentes; possiblidades de aumento do conhecimento próprio em situações novas e na esfera profissional os ganhos são de reconhecimento entre pares e comunidade escolar; aprofundamento do

conhecimento; fortalecimento de pesquisa; amadurecimento profissional; melhora da didática e revigoramento para continuar na profissão.

Pelo aspecto das contribuições para o campus é evidente alguns ganhos óbvios, como um corpo docente mais qualificado, a possibilidade de fortalecimento do ensino e pesquisa. Mas, chama a atenção que maioria maçante destes professores não pretendem fazer as carreiras no campus Almenara, o que leva a concluir que o campus em si não será muito beneficiado, entrando em um ciclo vicioso como que vem acontecendo nos últimos anos, o professor se qualifica e vai trabalhar em outra unidade do IF, enquanto isso a concorrência pelos programas de incentivo a qualificação no campus Almenara só aumenta.

No que diz respeito ao segundo objetivo do presente estudo, é importante voltar em uma informação extraída da conversa interativo-provocativa. Três dos quinze sujeitos disseram não conhecer todos os programas, mas isso não nos impossibilita de analisarmos a efetividade dos programas.

Algumas políticas existem quase uma unanimidade entre os sujeitos, o caso do Dinter e Minter e o Afastamento parcial.

Em relação ao Minter e Dinter os sujeitos demostram um certo distanciamento, todos eles não se veem inseridos nos benefícios destes programas, inclusive criticam que as áreas contempladas nestes programas em funcionamento do IFNMG não absorvem nenhuma das áreas dos sujeitos envolvidos.

Em se tratando do Afastamento parcial a quase unanimidade se confirma pela satisfação dos sujeitos com estes programas. É o único programa que não teve nenhuma reclamação por parte dos sujeitos, muitos atribuem ao afastamento parcial a condição essencial para conseguirem se qualificarem enquanto trabalham.

As polêmicas maiores se incidem sobre dois programas específicos, o Afastamento Total e a Bolsa PBQS. A insatisfação se concentra nos sujeitos que não conseguiram se afastar, essa reclamação se resume ao aumento de vagas para esta modalidade, o que não depende do campus e da reitoria, pois se trata de uma legislação específica, no qual determina o direito a cada campus de um número determinado de professores substitutos.

A bolsa PQBS além da discussão sobre a forma de conseguir este benefício gera muita insatisfação pelo exagerado atraso nos pagamentos. O recurso disponibilizado não atende a demanda, o que causa bastante insatisfação dos sujeitos.

Uma das grandes contribuições dos Institutos para a educação brasileira é a descentralização do ensino público federal tanto a nível superior como técnico. O Modelo das Universidades Federais até meados da década de 2000 era de se concentrar nas áreas metropolitanas, os IF's vêm com perfil diferente, o perfil de capilaridade pelo interior do país, chegando em regiões que foram esquecidas pelo poder público em relação a educação, como é o caso do Vale do Jequitinhonha em Minas Gerais. Hoje alunos da primeira série do ensino médio já têm contato com pesquisa e professores doutores, algo inimaginável a vinte anos atrás.

Mas e o professor? Para que os IF's cheguem até essas regiões é necessário que exista um corpo docente qualificado. O Perfil dos professores de Almenara são de pessoas que não são nativos (da região), dos cinquenta e cinco docentes efetivos apenas um é de Almenara e apenas outros cinco da região do baixo Vale Jequitinhonha, o que representa que quarenta e nove professores vieram das diversas regiões do país.

Essas pessoas, muitas vezes, só conhecem a região do Campus Almenara no dia da entrada em exercício, como dito anteriormente pelos sujeitos, Almenara é uma cidade distante dos grandes centros de baixa infra-estrutura, custo de vida é alto em relação aos serviços prestados, tudo isso faz com estes professores tenham suas reclamações. Por outro lado, a maioria desses sujeitos dizem que o campus é um excelente local de trabalho, vários colegas que passaram pelo campus Almenara e vão para outra unidade reforçam esta condição, haja visto que os três sujeitos da pesquisa que decidiram fazer sua carreira em Almenara, atribuem a esta justificativa como motivo principal para essa decisão.

Portanto, fica um desafio para os gestores dos campi de interior, conseguirem incentivos para que os professores se fixem na região ou através de meios legais conseguir que a região seja fornecedora de pessoal, no caso de docentes.

Em relação ao último objetivo específico, verificou-se que os Institutos Federais são entidades com apenas oito anos de existência, como visto no estado da arte, as pesquisas tendo os IF's como objetos de estudos ainda não são volumosos, principalmente em termos de qualificação dos docentes destas entidades. Este trabalho

pode ser uma ferramenta que contribuirá para que a discussão docente se fortaleça no meio acadêmico, podendo a partir daqui sair contribuições para este tipo de pesquisa.

Em relação ao objetivo geral, podemos responde-lo identificando o modo como as políticas de qualificação funcionam, ou seja, esse funcionamento se dá através das possibilidades que os incentivos trazem aos docentes em qualificação, mesmo com as limitações de alguns programas, se não houvesse nenhum incentivo, professores de campus com o perfil de Almenara não teriam a possibilidade de se qualificarem.

Existem outros aspectos atuais que não poderiam passar despercebidos por este trabalho, a Medida Provisória 746/2016 e a Proposta de Emenda Constitucional 55/2016.

A proposta da MP 746/2016 enviada ao congresso aborda várias alterações no ensino médio brasileiro, como:

> Promove alterações na estrutura do ensino médio, última etapa da educação básica, por meio da criação da Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral. Amplia a carga horária mínima anual do ensino médio, progressivamente, para 1.400 horas. Determina que o ensino de língua portuguesa e matemática será obrigatório nos três anos do ensino médio. Restringe a obrigatoriedade do ensino da arte e da educação física à educação infantil e ao ensino fundamental, tornando as facultativas no ensino médio. Torna obrigatório o ensino da língua inglesa a partir do sexto ano do ensino fundamental e nos currículos do ensino médio, facultando neste, o oferecimento de outros idiomas, preferencialmente o espanhol. Permite que conteúdos cursados no ensino médio sejam aproveitados no ensino superior. O currículo do ensino médio será composto pela Base Nacional Comum Curricular - BNCC e por itinerários formativos específicos definidos em cada sistema de ensino e com ênfase nas áreas de linguagens, matemática, ciências da natureza, ciências humanas e formação técnica e profissional. Dá autonomia aos sistemas de ensino para definir a organização das áreas de conhecimento, as competências, habilidades e expectativas de aprendizagem definidas na BNCC. (BRASIL, 2016)

Já em relação a PEC 55, tem-se a seguinte disposição:

> Institui o Novo Regime Fiscal no âmbito dos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social da União, que vigorará por 20 exercícios financeiros, existindo limites individualizados para as despesas primárias de cada um dos três Poderes, do Ministério Público da União e da Defensoria Pública da União; sendo que cada um dos

> limites equivalerá: I - para o exercício de 2017, à despesa primária paga no exercício de 2016, incluídos os restos a pagar pagos e demais operações que afetam o resultado primário, corrigida em 7,2% e II - para os exercícios posteriores, ao valor do limite referente ao exercício imediatamente anterior, corrigido pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA. Determina que não se incluem na base de cálculo e nos limites estabelecidos: I - transferências constitucionais; II - créditos extraordinários III - despesas não recorrentes da Justiça Eleitoral com a realização de eleições; e IV - despesas com aumento de capital de empresas estatais não dependentes. (BRASIL, 2016).

Tanto a MP 746 quanto a PEC 55 dão outra dimensão as questões pertinentes a este trabalho, pois ambas impactarão diretamente na gestão dos Institutos Federais e com isso nas políticas de qualificação docente.

Em se tratando da MP 746, ela já se inicia, no sentido de tramitação e aprovação, de forma equivocada, pois se tratando de uma questão tão importante para a sociedade ela não poderia ser feita em forma de medida provisória, o que descarta totalmente o princípio da construção coletiva. Tal medida precariza consideravelmente o ensino, pois permite que disciplinas da área de humanas sejam diminuídas e até desprezadas e o mais absurdo, apresenta o reconhecimento do notório saber, sendo esta última medida, na minha visão, uma ferramenta que pode destruir com qualquer ação para o incentivo de políticas de qualificação.

Se não será mais necessário a qualificação básica, como ficaria o incentivo à qualificação em nível scricto senso? Como já dito neste trabalho os Institutos Federais têm uma capilaridade muito em grande no Brasil, a maioria deles se concentram em regiões pequenas, muito interioranas, em um país como nosso e de vários exemplos de corrupção, como ficaria as questões das escolhas desses professores de notório saber, existiria uma espécie de apadrinhamento? Como seria a gestão deste tipo de reconhecimento? Como tal medida refletiria no estímulo/desestímulo à formação docente? Como os Institutos Federais se enquadrariam neste novo modelo, ou seja, sendo instituições criadas para fomentar a educação técnica e tecnológica como se encaixaria neste contexto?

As questões em torno dessa medida são bastante amplas e complexas, são muitas condições que geram insegurança tanto aspecto deste objeto de estudo, a

qualificação docente, mas principalmente na condição de enfraquecimento da profissão docente no Brasil.

Em relação a PEC 55 minhas preocupações são ainda maiores, a proposta muda não somente a questão fiscal do país, mas principalmente atinge áreas fundamentais, como educação e saúde.

Tanto em Universidades como nos Institutos Federais até 2016 o orçamento era organizado de acordo com o número de alunos de cada instituição, com a PEC 55 isso muda completamente, pois de agora em diante o orçamento é feito a partir do valor do exercício anterior adicionado a inflação daquele ano. Na prática isso implica em um novo modo de gestão dos IF's, será necessário repensar todas as políticas de ensino, pesquisa, extensão, qualificação e investimentos.

Ao alinharmos a PEC 55 com a MP 746 verificamos uma grande incongruência, já que a educação em regime integral necessita de investimento e a PEC 55 vem justamente cortar investimentos. Ora, não vejo nessa situação nada além de um processo avançado de precarização total do ensino público brasileiro.

De acordo com a realidade e as dificuldades citadas pelos sujeitos levantada em nosso trabalho, podemos questionar a sobrevivência dos programas de qualificação docente nos IF's, pois diante do cenário de mudanças orçamentárias fica muito difícil pensar em investimentos em programas como: Afastamento Total, Bolsas PBQS e contratação de Professores Substitutos. Nesse contexto de novos tempos de dificuldades, temos ainda o Projeto de Lei 257 que pretende mudar as questões trabalhistas no setor público, temos a reforma da previdência e reforma trabalhista.

Ao associarmos todas essas iniciativas do governo atual com a presente dissertação, surgem-se vários questionamentos:

- Como as gestões dos IF's vão trabalhar a questão de qualificação docente em um cenário de limitação de recursos?
- Em termos de RSC, os docentes poderão perder tal benefício?
- Quais os impactos dessas medidas nas políticas de formação docente no Brasil?
- Quanto tais medidas irão enfraquecer a procura dos jovens para a docência?
- Qual o futuro dos Institutos Federais?

Ao trazer tais questionamentos o presente trabalho deixa aberto a possibilidade de incentivo a novos estudos nesta temática, por diferentes perspectivas, o que fortalecerá o aprofundamento das discussões que fomentam a importância da qualificação docente na realidade dos Institutos Federais.

REFERÊNCIAS

BONI, V.; QUARESMA, S. J. **Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais**. Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC, v. 2, n. 1 (3), janeiro-julho/2005, p. 68-80.

BRASIL. Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Seção 1, p. 1, 30/12/2008.

_____. Lei n° 10172 de 9 de janeiro de 2001. Dispõe sobre o Plano Nacional de Educação. Diário Oficial da União, Brasília, DF, jan de 2001.

_____. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC). http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=14945&Itemid=1064 acesso em 26 de janeiro de 2015.

_____. Lei 12.772/2012 de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal.

_____. Lei 11.907, de 2 de fevereiro DE 2009. Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras.

_____. Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

CAPES. Portaria 75/2015 – A regulamentação e apresentação de projetos Minter e Dinter. Brasília, 2015.

CHAER, G. **A técnica do questionário na pesquisa educacional**. Evidência, Araxá, v. 7, n. 7, p. 251-266, 2011.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Parecer n.9, de 2009. Diretrizes para os novos planos de carreira e de remuneração do magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 34.ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996. 146 p.

GATTI, B. A. **Formação de professores: Condições e Problemas atuais.** Chagas/Fundação Vitor Civita, São Paulo, 2008, vol.1 e2 (impresso e disponível site: www.fcc.org.br).

_____. **Análise das políticas públicas para formação continuada no Brasil, na última década**. Revista Brasileira de Educação v. 13 n. 37 jan./abr. 2008 Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v13n37/06.pdf. Acesso em: 10 de agosto de 2016.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999. 200 p.

GODOY. A. S. **Estudo de caso qualitativo**. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA DE MELO, R.; SILVA, A. B (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006 p. 115-146, 2006.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - Consulta Cidades - 2015. Disponível em:
http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2015/estimativa_tcu.shtm
Acesso em: 25 jul. 2016.

IFNMG. Departamento de Ensino. Programa de Qualificação IFNMG – Almenara. 2015.

_____, Programa de bolsas para qualificação de servidores – PBQS/IFNMG. file:///C:/Users/IFNMG/Downloads/Programa%20-%20PBQS-IFNMG.pdf Acesso em : 03 de outubro de 2015.

_____, Resolução Conselho Superior n° 28/2013, de 29 de novembro de 2013 – PBQS/IFNMG. file:///C:/Users/IFNMG/Downloads/Resolução_CS_N°28.pdf Acesso em: 09 de outubro de 2015.

_____, IFNMG – Edital de afastamento de docentes nº 19 IFNMG/Campus Almenara. file:///C:/Users/IFNMG/Downloads/Edital%20nº%2019%20IFNMG-Campus%20Almenara%20-%20Afastamento.pdf Acesso em: 09 de outubro de 2015.

_____, Regulamento de Afastamento de Docentes. Portaria Nº 1, de 02 de Janeiro de 2013. file:///C:/Users/IFNMG/Downloads/Portaria%20nº%201,%20de%2002%20de%20Janeiro%20de%202013%20%20Aprova%20o%20Regulamento%20para%20afastamento%20de%20servidores%20docentes%20para%20qualificação.pdf Acesso em: 08 de outubro de 2015.

_____, Departamento de Ensino. Programa de Qualificação IFNMG – Almenara. 2015.

_____, Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação do IFNMG. Montes Claros, 2015.

ILHA, F. R. S; HYPOLITO, A. M. **O trabalho docente no início da carreira e sua contribuição para o desenvolvimento profissional do professor**. Revista Práxis Educacional Vitória da Conquista v. 10, n. 17 p. 99-114 jul./dez. 2014

MEC. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. Portaria Número 17, de 11 de Maio de 2016. Estabelecer diretrizes gerais para a regulamentação das atividades docentes, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Disponível em: < http://fila.mec.gov.br/>. Acesso em: 24 jul. 2016.

KOBER, C. M. **Qualificação Profissional**. São Paulo: Autores Associados, 2004.

LIMA, A. A. **A qualificação no sistema público de emprego: uma análise a partir das resoluções do CODEFAT**. In: Oliveira, Roberto Véras (org.). **Políticas Públicas de Qualificação: Desafios Atuais**. São Paulo: A+Comunicação, 2007.

LÜCK, Heloísa. **A gestão participativa na escola**. 9.ed. Petrópolis: Vozes, 2006.

LÜDKE, Menga; BOING, Luiz Alberto. **Do trabalho à formação de professores. Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 42, n. 146, p. 428-452, ago. 2012.

MANFREDI, S. M. **Educação Profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MASETTO, M. T. **Competência pedagógica do professor universitário.** São Paulo: Summus, 2003.

NÓVOA, A. **Os professores e a história da sua vida**. In: NÓVOA, A. (Org.). **Vida de professores**. 2. ed. Porto: Porto Editora, 2000.

NUNES, Cláudio Pinto. **Ciências da educação e prática pedagógica: Sentidos atribuídos por estudantes de Pedagogia**. Ijuí: Unijuí, 2011.

NUNES, C. P.; OLIVEIRA, D. A. **Trabalho, carreira, desenvolvimento docente e mudança na prática educativa**. Educação e Pesquisa, no prelo. Educação Pesquisa. São Paulo, Ahead of print, abr.2016.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **A Reestruturação do Trabalho Docente: Precarização e Flexibilização**. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004.

_____. **Modelos y estrategias de desarrollo profesional docente: reflexiones críticas desde la realidad latinoamericana.** In: MEDRANO, C. Vélaz de; VAILLANT, Denise (Coord.). Aprendizaje y desarrollo profesional docente. Madri: OEI, 2009. p. 99-107.

_____. **Os trabalhadores da educação e a construção política da profissão docente no Brasil.** Educar em Revista, Curitiba, Brasil, n. especial 1, p. 17-35, 2010. Editora UFPR.

OLIVEIRA, J.F. **A articulação entre universidade e educação básica na formação inicial e continuada de professores: demandas contemporâneas, situação-problema e desafios atuais**. 2010.

OLIVEIRA, R. V. **A qualificação profissional como política pública**. In: Oliveira, Roberto Véras (Org.). Políticas Públicas de Qualificação: Desafios Atuais. São Paul, 2007.

OTRANTO, C. R. **Criação e Implantação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia – IFETS**. Revista RETTA (PPGEA/UFRRJ), Ano I, nº1, jan./jun. 2010, p. 89-110.

PARENTE, F. F. T, **Dissertação sobre a formação continuada e qualificação profissional dos professores de Sobral - CE: Múltiplos Olhares.** Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia. Instituto de Educação. Lisboa, 2012.

RAMALHO, B. L.; NUÑEZ, I. B. e GAUTHIER, C. **Formar o professor, profissionalizar o ensino: perspectivas e desafios.** 2.ed. Porto Alegre: Sulina, 2004.

REY, G. F. L. **O valor heurístico da subjetividade na investigação psicológica**. In: GONZALEZ REY, F. L. (Org). Subjetividade, Complexidade e Pesquisa em Psicologia. São Paulo: Thompson Learning, 2005.

_____. **Pesquisa qualitativa e subjetividade: Os processos de construção da informação**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005a.

_____. Fernando González. **Pesquisa qualitativa e Subjetividade: os processos de construção da informação**. Tradução de Marcel Aristides Ferrada Silva. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

SAMPAIO, M. M. F.; MARIN, A. J. **Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares.** Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1203-1225, Set./Dez. 2004.

STAKE, R. E. Case studies. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Ed.). Handbook of qualitative research. Thousand Oaks: SAGE, 1994. p. 435-454.

TARDIF, M. **Saberes profissionais dos professores e conhecimentos universitários: elementos para uma epistemologia da prática profissional dos professores e suas conseqüências em relação à formação para o magistério.** In: Revista Brasileira de educação. 2000. n 13.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos.** 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE A

Roteiro semiestruturado para a Conversa interativo-provocativa

Identificação do Sujeito:
Data da conversa interativo-provocativa:
Realizada em:

Nossa pesquisa tem como objetivo central "Analisar de que modo a política de qualificação docente do Instituto Federal do Norte de Minas Gerais no Campus Almenara se efetiva a partir da perspectiva dos próprios docentes". Contudo, necessitamos de sua colaboração participando desta conversa, cujas informações (conforme termo de consentimento livre e esclarecido em anexo) serão utilizadas unicamente para fins da elaboração da dissertação de Mestrado a ser defendida junto ao Programa de Pós-Graduação em Educação, da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), campus de Vitória da Conquista.

João Leandro C. de Oliveira
Mestrando PPGED/UESB

A - A caracterização e identificação dos sujeitos do trabalho.

1 - Graduação (Curso/Instituição/Ano):

( ) Bacharel ( ) Licenciado ( ) Tecnólogo

2 - Estudante de:

( ) Especialização ( ) Mestrado Profissional ( ) Mestrado Acadêmico ( ) Doutorado

Programa:
Data limite para obtenção do Título:
Tempo (concomitante) entre a qualificação e a docência no IFNMG:

3 - Acesso a sua qualificação por meio de:

( ) Convênio do IFNMG com a Instituição ( ) Minter/Dinter ( ) Ampla concorrência

4 - Para se qualificar:

( ) Afastou-se ( ) Está Afastado ( ) Concilia aulas com a qualificação/Afastamento Parcial

5 - Possui Bolsa PBQS:

( ) Sim ( ) Não.

6 - Possui RSC: ( ) RSC I ( ) RSC II ( ) RSC III ( ) Não possui

7 - Tempo de experiência docente:

8 - Há quanto tempo é professor do IF:

9 - Leciona em Cursos:

( ) Integrado ( ) Subsequente (x) Superior

10 - Servidor:

( ) Efetivo ( ) Substituto ( ) Temporário

11 - Exerce cargo de Função Gratificada?

( ) Sim ( ) Não
Se respondeu "sim", diga qual

12 – Você conhece as políticas de qualificação do IFNMG Almenara?
( ) Sim ( ) Não.

13 – O Campus disponibilizou informações sobre as políticas de qualificação?
( ) Sim ( ) Não.

14 – Pretende fazer sua carreira no campus Almenara?
( ) Sim ( ) Não. Explique:

15 - Quais as atividades extras ao ensino (Pesquisa, Extensão e Comissões) você faz?

B – Assuntos a serem abordados na CIP.

1. Suas concepções em relação a ajuda das políticas de qualificação do IFNMG em incentivo a sua pós-graduação.

2. Os fatores limitantes das políticas de qualificação do IFNMG. (se tiver).

3. Relação do professor/sujeito em qualificação com o RSC (Reconhecimento de Saberes e Competências). Como este sujeito se posiciona frente a este benefício.

4. O RSC é uma ferramenta que permite aos professores dos Institutos Federais terem um aumento da renda, ou seja, o professor com especialização pode receber salários de um mestre e um mestre pode receber salários de um doutor. Sendo os sujeitos da pesquisa com acesso ao RSC, o trabalho quer entender se este aumento na renda seria fator desestimulante para a qualificação do docente do IF.

5. Pedir aos professores para citarem os fatores que mais dificultam o seu processo de qualificação.

6. No caso de servidor não afastado, de que forma o sujeito entende que a conciliação qualificação e sala de aula poderia trazer prejuízos mútuos.

7. De que forma o professor entende que a qualificação traz ou trará benefícios para o seu trabalho docente.

8. Elencar as motivações que o levaram a fazer sua qualificação.

9. Faça seus comentários sobre as políticas de qualificação do docente do IFNMG Almenara.