

TemNaas

ELEIÇÃO DIRETOR (A) /VICE-DIRETOR(A)

UEMG –UNIDADE IBIRITÉ

RESOLUÇÃO CONUN/UEMG Nº457/2020

CHAPA: UEMG-Ibirité: transparência e coletividade

PLANO DE TRABALHO

CANDIDATAS

**CAMILA JARDIM DE MEIRA -CANDIDATA A DIRETORA DE UNIDADE
ACADÊMICA**

**MARILENE PEREIRA DE OLIVEIRA - CANDIDATA A VICE-DIRETORA DE
UNIDADE ACADÊMICA**

JUNHO/2020

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO.....	3
1.1 Das candidatas à equipe gestora.....	4
2 DA GESTÃO.....	7
2.1 Gestão democrática e participativa.....	9
2.2 Gestão de pessoas.....	12
2.2.1 Quanto ao quadro docente.....	12
2.2.1.1 Quadro de vinte horas.....	12
2.2.1.2 Concurso para o Departamento de Ciências Exatas – DCE.....	13
2.2.1.3 Concurso para completar o quadro dos demais departamentos de curso.....	14
2.2.2 Quanto ao quadro técnico-administrativo.....	14
2.2.3 Quanto ao quadro discente.....	15
2.3 Gestão acadêmica.....	18
2.4 Gestão administrativa.....	25
2.5 Gestão do clima e cultura acadêmica.....	30
REFERÊNCIAS	32

1. APRESENTAÇÃO

A eleição da Direção Acadêmica para os próximos quatro anos ocorrerá em um momento muito peculiar, cheio de especificidades, e impõe à nossa Unidade Acadêmica situações desafiadoras, diante de um contexto marcado por inúmeras instabilidades. Neste cenário, acreditamos que a preservação da vida, seja o eixo central deste momento.

Assim, nos ocorre que, para além, das medidas de segurança e isolamento necessárias no momento atual, a preservação da vida se estende para as possibilidades organizacionais durante e pós-quarentena.

Para Sousa (2020), a quarentena provocada pela pandemia é uma quarentena dentro de tantas outras. Para o autor, quando superarmos as quarentenas das desigualdades inerentes ao sistema atual, estaremos mais livres das quarentenas provocadas por pandemias.

Nesse sentido, vale destacar que nossa Unidade também vive suas “quarentenas”, o que ficou mais expressivo quando, ao elaborarmos este Plano de Trabalho, evidenciamos um quadro de privações e falta de recursos, imbricado em uma conjectura social, econômica e política pouco favorável. Entretanto, decidimos romper com o que, aparentemente, está colocado, apresentando propostas e alternativas consistentes e com a profundidade das questões pautadas na agenda global, propondo, assim, uma “nova agenda local” validada pela transparência nas ações e pela coletividade na construção.

Neste intuito, apresentamos à comunidade da Universidade do Estado de Minas Gerais, Unidade Ibirité, o Plano de Gestão de nossa chapa, para os próximos quatro anos, ou seja, de 2020 - 2024 como Diretor (a) e Vice-Diretor (a) de Unidade Acadêmica.

Nessa perspectiva, é importante lembrar que a Unidade Acadêmica de Ibirité foi instituída em novembro de 2013 a partir da incorporação dos cursos do Instituto de Educação Anísio Teixeira - ISEAT pela Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG, por meio do Decreto nº 46.361 de 30 de novembro de 2013, permanecendo a estrutura física da Unidade sob a responsabilidade da Fundação Helena Antipoff-FHA, o que evidencia a necessidade de permanente diálogo e parceria com a Fundação.

Atualmente a instituição conta com 1.700 estudantes distribuídos nos Cursos Licenciatura em Ciências Biológicas, Educação Física, Letras, Matemática e Pedagogia, na Modalidade Presencial. E o Curso de Licenciatura em Pedagogia na Modalidade de Educação à Distância - EaD, atendendo aos Pólos das Cidades de Carandaí, Frutal, Jaboticatubas, Nanuque, Taiobeiras e Ubá.

No que se refere ao Corpo Docente, a Unidade conta com 80 professores(as) efetivos(as) e 56 professores(as) designados(as), sendo 75 docentes em regime de 40 horas e 61 em regime de 20 horas. Dos(as) 61 docentes de 20 horas, 11 deles(as) são concursados(as), mas poderiam ter a carga horária estendida. Todos(as) os(as) docentes são vinculados(as) a cinco departamentos: Departamento de Educação e Ciências Humanas - DECH, Departamento de Letras e Linguística - DELL, Departamento de Ciências Exatas - DCE, Departamento de Ciências do Movimento Humano - DCMH e Departamento de Ciências Biológicas - DCbio.

Além da estrutura de departamentalização, a instituição organiza-se a partir de diversas instâncias colegiadas, tanto internas, quanto no âmbito dos Conselhos Colegiados da UEMG. No que se refere ao Corpo Técnico Administrativo a Unidade possui 2 Analistas Educacionais efetivos e 2 contratados, 4 Técnicos Administrativos efetivos e 5 contratados, 2 cargos comissionados e 1 motorista, totalizando 16 profissionais, que atendem aos Setores de Patrimônio e Compras, Planejamento, Recursos Humanos, Secretaria Acadêmica, Biblioteca, Comunicação, Transporte e Assessoria. Todos esses profissionais são fundamentais para o cumprimento adequado e qualificado do papel da universidade perante a sociedade.

1.1. Das Candidatas à Equipe Gestora

Camila Jardim de Meira

Graduou-se em Pedagogia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC (1999-2003). Possui Especialização Lato Sensu em Linguagem e Tecnologia (2007) e Mestrado em Educação Tecnológica (2010) pelo Centro de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET MG. É doutoranda pelo Programa de Pós-graduação Conhecimento e Inclusão Social em Educação – FaE / UFMG (2018 – atual).

Como professora da Educação Básica, iniciou sua trajetória logo que concluiu o Ensino Médio Normal (Magistério), em 1998. No decorrer de sua atuação, lecionou nas redes públicas de ensino das Prefeituras Municipais de Mateus Leme (1998-2003), de Betim (2002-2011) e de Belo Horizonte (2008 – atual). Além disso, foi Coordenadora Pedagógica na Escola Técnica de Enfermagem (2004-2006) e na Rede Municipal de Belo Horizonte (2011-2012).

Atuou no Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa – PNAIC, como orientadora de estudos (2012-2013 / PBH), como Coordenadora Adjunta UEMG (2016) e como Formadora Local /UEMG (2018). Realizou trabalho de assessoria pedagógica às escolas das redes estaduais, municipais e particulares (2011 – 2020).

Lecionou em Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu pela Nova Faculdade (2013-2018) e pela FaE/UEMG (2016 – atual).

Foi professora no Instituto Superior de Educação Anísio Teixeira - Fundação Helena Antipoff, desde 2011, e acompanhou o processo de incorporação dos cursos de graduação do instituto pela UEMG, participando da equipe gestora. Nesse contexto, integrou comissões para criação dos Colegiados de Cursos, Departamentos, Reforma Curricular e avaliação do Curso de Pedagogia e processo de implementação do Curso de Pedagogia na Modalidade a Distância.

Atuando como Coordenadora do Curso de Pedagogia, desde 2013, colaborou com a criação de eventos como: Jornada Pedagógica, Seminário de Estágio, Seminário de Pesquisa, Seminário de Educação de Jovens e Adultos, Projeto de Intervenção Pedagógica com a Prefeitura Municipal de Ibirité (com convênio para implementação de bolsas estudantis), Projeto #fiqueemcasacomauemg, dentre outros. Também participou do processo de idealização e criação do Laboratório de Práticas Pedagógicas Helena Antipoff – LAPPHA.

Envolvida com a Unidade Ibirité e sua história, desenvolveu Projetos de Extensão e Pesquisa aprovados por editais de amparo da UEMG nos anos de 2017-2018 - Projeto de Pesquisa Memórias Revisitadas), 2016-2019 – Projeto de Extensão Granjinhas Escolares em parceria com a Fundação Helena Antipoff, 2019-2020 - Práticas Pedagógicas e “Pedagogia Antipoffiana”, 2020 – Projeto de Pesquisa Laboratório Eduard Claparède e Projeto de Extensão Circuito Histórico, Cultural, Artístico e

Ambiental. Tais pesquisas incentivaram a realização de tese de Doutorado: Delineamentos de uma Pedagogia Antipoffiana.

Desse modo, sua trajetória acadêmica e profissional está permeada na concepção de uma educação como locus de transformação social e humana. E, em muitos momentos, a participação na gestão se mostrou como importante caminho desse processo.

Marilene Pereira de Oliveira

É professora na Unidade Ibirité desde 2013. Em sua trajetória acadêmica, graduou-se na Faculdade de Direito Milton Campos (2003) e Faculdade de Letras da UFMG (2006). No ano de 2012, realizou uma especialização, “Gestão de Sistemas Educacionais: Administração-Coordenação Pedagógica” (2012).

A experiência profissional como professora não se limitou apenas ao ensino superior, uma vez que lecionou por vários anos no ensino fundamental. Entretanto, diante do comprometimento com o ensino superior, pouco após ingresso na Unidade Ibirité, obteve o mestrado, com o título: Mestra em Estudos Linguísticos com área de concentração em Linguística Aplicada pelo POSLIN da UFMG (ata da defesa em 2014, diploma em 2015)

Tendo acompanhado o processo de mudança do ISEAT para UEMG, conhece de perto as lutas, conquistas e desafios a serem superados. Espera-se trazer diversas contribuições para a nossa unidade, abrir espaço para escutar as diferentes vozes e tomar as devidas iniciativas para obter mais conquistas para o nosso campus. A experiência, por dois anos, como membro do Conselho Departamental foi decisiva para ampliar a visão em relação a toda a unidade.

Em 2017, criou e passou a coordenar um projeto de extensão de Curso de Idiomas. O Projeto vem crescendo. Diversas pessoas já passaram por ele, como voluntárias, bolsistas e estudantes. Espera-se que muitas pessoas ainda possam se beneficiar dele. A Extensão de 2020 conta com o apoio do PAEX Edital 05/2020.

Atualmente, há um projeto de pesquisa de 2020 pré-aprovado pelo PaPq 06/2019. Entretanto, buscando sempre ampliar a colaboração com a universidade, além de atuar como professora, estar na subcoordenação do referido curso, coordenar o projeto de extensão, participar como membro do Comitê de Ações de Internacionalização (CAINTER) da UEMG, pretende-se compor a equipe gestora de 2020 a 2024.

Fazemos o convite para que conheçam nossas metas. Trata-se de um rol a ser ampliado à medida que novas propostas vierem. Passemos à nossa visão de gestão e metas iniciais.

2. Da Gestão

Assumimos a perspectiva de Moacir Gadotti (1994), em que Projetar significa ‘lançar-se para a frente’, antever um futuro diferente do presente. Assim, o projeto em nosso caso, o Plano de Trabalho, pressupõe uma ação intencionada com um sentido definido, explícito, sobre o que se quer inovar.

Nesta perspectiva, a ação intencionada para inovações no âmbito da Unidade Acadêmica de Ibirité está diretamente relacionada às concepções e princípios de gestão assumidos. Por isso apresentamos, neste documento, alguns conceitos básicos que orientarão nossas ações.

Acerca dos princípios, reafirmamos as indicações da Constituição da República Federativa do Brasil no que se refere à administração pública direta e indireta: “*Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de **legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.** ”*

Tais princípios reafirmam nossos deveres enquanto servidoras do Setor Público e coadunam com nossos interesses em realizar uma gestão democrática e participativa, capaz de construir uma Unidade Acadêmica reconhecida como referência na produção e difusão de conhecimento científico, tecnológico, artístico e cultural, no âmbito da comunidade local e da Universidade do Estado de Minas Gerais.

Recorrendo ainda à Constituição Federal, observamos no artigo 206, inciso VI, a gestão democrática como um dos princípios para a educação no território nacional. Ainda este modelo de gestão é orientado por diversas legislações educacionais: a LDB (BRASIL, 1996) art. 3o, VIII e art. 56, Plano Nacional de Educação (BRASIL, 2014) art. 2o, VI e diretrizes da UEMG.

Considerando a Gestão Democrática, como maneira de gerir uma instituição que possibilite a participação, transparência e democracia, esse modelo representa um importante desafio na operacionalização das políticas de educação e nas práticas cotidianas institucionais.

No que se refere às concepções de gestão, acreditamos na construção coletiva e democrática, que não se restrinja à Unidade, mas amplie a participação em outras esferas acadêmicas universitárias e de sujeitos da comunidade local. Neste sentido a pesquisadora Ribeiro (2017) nos lembra: “Uma universidade fechada em si mesma não atende à

sociedade no que se considere o desenvolvimento em suas múltiplas dimensões, uma vez que a eficácia dessa instituição depende fundamentalmente da articulação com a sociedade.
”(p.165)

Recorrendo ao estudioso Gadotti (1994), observamos pelo menos duas razões que justificam a implantação de um processo de gestão democrática no espaço público, sendo o primeiro relacionado ao aprendizado da democracia e o segundo para melhoria da qualidade da instituição.

Pretendemos assumir a Gestão Democrática e participativa como prática cotidiana diária no trabalho da Direção Acadêmica, respeitando as especificidades de cada setor e área de conhecimento, além de fomentar a diversidade e pluralidade de ideias.

Acerca da Gestão Democrática e Participativa e Gestão Administrativa, recorreremos as divisões propostas por Luck (2009) para os diferentes tipos de Gestão: democrática e participativa, de pessoas, administrativa, pedagógica, e de clima e cultura acadêmica partindo de proposição de ações, objetivos e estratégias.

Luck (2009) apresenta tipologias a partir de estudos acerca da gestão escolar. Assumimos, neste plano, tipos que consideramos imprescindíveis para a gestão na Universidade e substituiremos a Gestão Pedagógica pela terminologia Gestão Acadêmica, a qual deve articular de maneira permanente o ensino a pesquisa e a extensão.

Apresentamos nosso Plano em quadros divididos por tipos de Estratégias de Gestão, referenciados nas reflexões teóricas deste trabalho e segundo Luck (2009): Gestão democrática e participativa; Gestão de pessoas; Gestão Pedagógica; Gestão Administrativa; Gestão do Clima e Cultura Acadêmica. As colunas foram divididas em: Propostas, Objetivos e estratégias.

Ressaltamos que as propostas emergem de demandas observadas, processos de escuta e estudo prévio da realidade local. Entretanto, pretendemos posteriormente propor revisão do Plano em parceria com a comunidade acadêmica para adequá-lo aos seus anseios e demandas vindouras.

Esperamos valorizar o caráter interativo, dialógico, flexível e de responsabilidade coletiva, pois consideramos a ponderação do estudioso Carlos Roberto Jamil Cury (2002), de que a

Gestão Democrática e Participativa pode ser compreendida como uma gestão de autoridade compartilhada.

2.1. GESTÃO DEMOCRÁTICA E PARTICIPATIVA

Conforme discussão apresentada anteriormente, a Gestão democrática e participativa é tomada aqui como premissa anunciada pela legislação brasileira. Outro aspecto fundamental a ser considerado é a gestão em espaços públicos compreendida como , “as políticas que traduzem as intenções do Poder Público, ao serem transformadas em práticas se materializam na Gestão”. Vieira (2007, apud MEIRA; PELIZER, 2019, p. 2)

Assim, pensar em práticas que materializam Políticas Públicas do momento atual é, no mínimo, um ato desafiador, por isso nossa proposta é ampliar a participação e vivências democráticas para resistirmos aos processos nebulosos do autoritarismo que nos assombram.

Gestão Democrática e Participativa		
Proposta	Objetivos	Estratégias
Criação de canais de escuta e participação.	Incentivar processos de escuta e participação de diversos sujeitos nos processos de gestão da Unidade.	Realização de fóruns de discussão com os Departamentos, Colegiados de Cursos, do corpo técnico-administrativo, do corpo discente, considerando sua importância para a construção de um espaço realmente democrático.
	Promover discussões colegiadas do uso do espaço público, estabelecendo critérios para sua destinação, respeitando os princípios da administração pública.	Ampliação do diálogo entre a direção da unidade com a representação estudantil. Essa ampliação pode ocorrer por meios virtuais ou presenciais.

<p>Discussões sobre o Termo de Uso e Ocupação do Espaço, mantendo diálogo permanente com a Fundação Helena Antipoff (FHA) a fim de garantir uma convivência harmônica com a UEMG-Unidade Ibirité na parceria dos espaços comuns utilizados pelas duas instituições.</p>	<p>Promover estratégias de diálogo permanente com a Fundação Helena Antipoff.</p>	<p>Realização periódica de reuniões com equipes gestoras e organização de estratégias de cooperação para uso coletivo do espaço físico.</p> <p>Ampliação e atualização de convênios para utilização de espaços comuns.</p> <p>Divulgação dos processos para ciência de todos os envolvidos.</p>
<p>Participação ativa em atividades propostas pela Reitoria e busca permanente de diálogo a partir das demandas cotidianas da Unidade e da Universidade.</p>	<p>Promover estratégias de diálogo permanente com a Reitoria e as Pró-Reitorias da UEMG.</p>	<p>Representação da Unidade em instâncias colegiadas da Universidade, com atitudes de respeito, reciprocidade e crítica argumentativa.</p> <p>Formalização dos processos de solicitação de requisições, sugestões e avaliações.</p>
<p>Criação de documentação institucionais da Unidade.</p>	<p>Elaborar documentos institucionais que orientem as ações da Unidade quanto a sua identidade, seus objetivos e suas estratégias.</p>	<p>Elaborar Planos de Desenvolvimento Institucional – PDI e Projeto Pedagógico Institucional (PPI), com a participação direta de docentes, discentes e técnico-administrativos.</p>
<p>Acolhimento e aproximação da</p>	<p>Aproximar as ações da</p>	<p>Incentivo aos projetos</p>

<p>comunidade local.</p>	<p>Unidade à comunidade local.</p>	<p>extensionistas que atendam a comunidade local.</p> <p>Criação de canais de escuta à comunidade e participação da Unidade em eventos promovidos por ela.</p>
<p>Criação de estratégia que fomentem comunicação eficiente.</p>	<p>Promover comunicação eficiente, possibilitando transparência nas ações e processos administrativos e acadêmicos da Unidade.</p>	<p>Criação de Boletim Informativo da Unidade.</p> <p>Utilização das redes sociais da Unidade para divulgação de informações.</p> <p>Utilização de painéis e murais do Prédio Central, Salas da Pedagogia, Prédio Anexo e Prédios do Curso de Educação Física.</p>
<p>Proposição de atividades para avaliação coletiva.</p>	<p>Criar estratégias coletivas de planejamento e avaliação do trabalho na Unidade.</p>	<p>Realização de Assembleias semestrais de Planejamento e avaliação.</p> <p>Acompanhar e divulgar o trabalho da Comissão Permanente de Avaliação da Unidade.</p>

2.2. GESTÃO DE PESSOAS

A Unidade de Ibirité conta com uma equipe de profissionais altamente capacitada. Há, no entanto, muitos desafios a serem vencidos em decorrência dos fatores que serão apontados. Faremos esses apontamentos, pois trabalharemos ao longo de toda gestão para que essa situação venha a ser resolvida. Todas as questões descritas representam prioridades a serem olhadas no âmbito da gestão humana, não excluindo outras existentes ou que vierem a surgir.

Apontamos neste tópico questões que avaliamos como essenciais para a Gestão de Pessoas da Unidade: professores concursados desde 2013 e que permanecem com a carga horária de vinte horas, necessidade de concurso público para o Departamento de Ciências Exatas – DCE, além de concurso para vagas não contempladas anteriormente nos Departamentos de Educação e Ciências Humanas – DECH e Departamento de Letras e Linguística -DELL, contratação imediata e concurso para técnicos-administrativos e analistas, e ampliação do amparo aos estudantes e apoio estudantil.

Neste tópico optamos pelo breve detalhamento desses pontos que demandam um olhar atento e atitudes a serem tomadas.

2.2.1. Quanto ao quadro Docente

2.2.1.1. Quadro de vinte horas

A UEMG Ibirité tem uma responsabilidade perante a sociedade, tanto no âmbito do ensino, quanto da pesquisa e extensão. O Art. 3º do Regimento Geral da UEMG (UEMG, 2017) preza essas três dimensões como sendo indissociáveis. Entretanto, há professores(as) que compõem o quadro que não recebem para realizar pesquisas e extensões, recebendo apenas as vinte horas para atuarem no ensino. Muitos(as) deles(as) são professores(as) doutores(as) ou doutorandos(as), plenamente capacitados(as) para contribuir com a sociedade através de suas pesquisas e projetos de extensão. Essa situação precisa ser corrigida.

Existe uma previsão legal dessa possibilidade de troca de horário, conforme dispõe o Decreto n. 44.410 de 2006 do Estado de Minas Gerais:

Art. 1o. O servidor público civil do Poder Executivo, ocupante de cargo de carreiras instituídas em lei, poderá optar pela jornada de quarenta horas semanais, ficando a opção condicionada à:

I- aprovação da Câmara de Coordenação Geral, Planejamento, Gestão e finanças; e

II- existência de tabela de vencimento para a jornada de quarenta horas para o cargo ocupado pelo servidor. (MINAS GERAIS, 2006)

Já ocorreu a extensão da carga horária de alguns(mas) professores(as) da Unidade Ibirité. Isso evidencia que é possível essa ocorrência. No entanto, tal fato beneficiou alguns e outros(as) não receberam referido benefício. Em uma igualdade ou isonomia de tratamento, espera-se que outros(as) professores(as) também possam fazer a referida opção. É intenção, da equipe gestora que ora se candidata, colaborar no que for possível, a fim de facilitar esse diálogo com os órgãos competentes.

O próprio Plano de Gestão da atual Reitoria traz essa previsão de resolução desse caso, que consideramos injusto, para os professores(as) que não tiveram suas jornadas ampliadas. O referido plano, traz a proposição de:

Criar uma Comissão Interna de Revisão dos Planos de Carreira dos docentes e de servidores técnico administrativo e propor as mudanças necessárias aos órgãos competentes. Alguns pontos dessa pauta: [...] extensão de regime de trabalho de 20 horas para 40 horas semanais, sob parecer do departamento e unidade onde o docente esteja lotado. (PEREIRA e RODRIGUES., 2018, p. 29)

Desde já, nossa Chapa se manifesta como apoiadora da causa, disposta a dar um parecer favorável. Espera-se, portanto, que um diálogo possa ocorrer a fim de alinhar forças para a concretização da mudança de regime.

No Plano de Desenvolvimento Institucional- PDI (UEMG, 2014, p. 03/04), há a previsão de algumas metas a serem alcançadas. Passa-se a colocar em destaque duas delas: “Meta 1 - conquista de corpo docente permanente e qualificado para todas as unidades da UEMG; [...]. Meta 4 – atualização e melhoria da qualidade de ensino, pesquisa e extensão”. Para que a universidade como um todo, em especial a unidade Ibirité, tenha a ampliação de seu quadro de professores motivados a realizar pesquisas, extensões e expor os resultados de suas pesquisas durante as aulas, o aumento da carga horária se faz importantíssima.

Em síntese, pretende-se buscar dialogar incansavelmente com os órgãos superiores sobre o quadro de horas dos professores(as); dar publicidade a essa situação, buscar apoio da comunidade nessa causa; bem como, aproximar de outras unidades que também vivenciam esse problema a fim de juntos encontrarmos a solução.

Há outros desafios a serem vencidos em relação à gestão de recursos humanos. Nos detivemos um pouco mais no quadro da jornada reduzida de trabalho dos professores para justificar que existe a previsão legal de que isso pode ser feito.

2.1.1.2 Concurso para o Departamento de Ciências Exatas - DCE

Nossa Unidade Acadêmica é composta por cinco cursos de licenciatura. Um deles, que é de Licenciatura em Matemática, possui uma demanda específica. Quase todos os anos tem

que ser feito um processo seletivo para a contratação dos professores (as) de Matemática. Referido curso conta com apenas uma professora efetivada por concurso público e os demais são contratados. No último concurso público, nenhuma vaga foi contemplada para essa área.

Em respeito a todos os (as) profissionais que atuam, muitos deles desde 2013, é fundamental que ocorra um concurso. Diríamos que é algo não apenas moral, como legal, uma vez que a legislação brasileira estabelece a provisão de cargos através de concurso público. Os processos seletivos simplificados deveriam ser algo apenas provisório e emergencial, mas em nossa realidade, tem se tornado o normal. Isso desrespeita esses (as) profissionais que desejam seguir suas carreiras, mas a cada ano ficam temerários se serão contratados novamente.

É urgente que a direção negocie com a Reitoria acerca dessa demanda da realização do concurso. Em vez de pagar professores (as) contratados (as), que possa ser feito um estudo para pagar professores (as) efetivos(as). Trata-se de um ato de legalidade, humanidade e segurança de que todos (as) os envolvidos (as) necessitam.

2.2.1.3 Concurso para completar o quadro dos demais departamentos de cursos

Juntamente com o pedido de concurso da matemática, pretende-se estender a solicitação para os demais cursos que necessitem de um processo de concurso público para completar o quadro de professores(as) efetivos(as) e técnicos-administrativos.

2.2.1.4 Quanto ao quadro Técnico-administrativo

Conforme apresentado anteriormente a Unidade conta com 16 funcionários para atendimento de demandas de registro acadêmico, setor de informática, comunicação, gestão de compras e patrimônio, setor de recursos humanos, assessoria e logística, de 1700 alunos, 136 professoras e demandas inerentes à comunidade atendida. Tal proporção de servidores(as) e demandas inviabilizam a agilidade do trabalho técnico e administrativo da Unidade.

Reconhecemos que a situação de precariedade perpassa a Universidade do Estado de Minas Gerais e o próprio serviço público da unidade federativa, entretanto essa questão precisa ser denunciada para se tornar visível aos usuários dos serviços prestados. É imprescindível que a gestão assuma postura diária de reivindicação pela contratação imediata de servidores técnicos e apontamento de demandas para realização de concursos públicos para o setor.

2.2.1.5 Quanto ao quadro Discente

Todas as propostas apresentadas visam à melhoria da Unidade Acadêmica e, portanto, beneficiam diretamente as (os) estudantes da Unidade, entretanto reafirmamos a necessidade de ampliação de Políticas de Amparo Estudantil. Além disso, a criação de estrutura organizacional que beneficie a participação discente na construção democrática da Universidade.

A seguir, vamos apresentar outras propostas que visamos implantar:

GESTÃO DE PESSOAS		
Proposta	Objetivos	Estratégias
Ampliação do quadro efetivo e da carga horária docente.	Demandar em diversas instâncias ampliação de corpo docente efetivo e carga horária de professores.	<p>Criação de estratégias para reivindicação de ampliação da jornada de trabalho para docentes com cargos de 20 horas.</p> <p>Solicitação de realização de Concurso para o Departamento de Ciências Exatas e demais departamentos que ainda possuem cargos vagos.</p>
Ampliação do corpo técnico administrativo.	Adequar quantidade de técnicos administrativos às demandas da Unidade.	<p>Reivindicar contratação e cessão imediata de funcionários técnico-administrativos a título provisório e emergencial.</p> <p>Requisitar Concurso para o quadro do corpo técnico-administrativo.</p> <p>Requerer imediata concessão de DAE inerente a função de</p>

		Secretária Acadêmica, visto que não há no momento adequação necessária.
Formação do corpo técnico-administrativo.	Incentivar formação do corpo técnico – administrativo.	Reivindicação permanente a disponibilização de recursos financeiros necessários para atender demanda de capacitação dos analistas e técnicos-administrativos a fim de manter pessoal capacitado para padronização de trâmites internos.
Acompanhamento de estágio remunerado em setores da Unidade.	Apoiar o estudante estagiário em seu processo formativo.	Solicitar junto a Reitoria ampliação do número de concessão de bolsas estágios para a Unidade. Acompanhar os planos de trabalhos dos estudantes bolsistas, privilegiando pela formação acadêmica no campo de estágio. Incentivar a realização de projetos de ensino vinculados à Universidade como locus de investigação durante o estágio remunerado.
Ampliação de amparo estudantil.	Apoiar o fortalecimento do NAE (Núcleo de Apoio Estudantil)	Proposição de ações ao Núcleo de Apoio ao Estudante

		<p>(NAE). Ele já existe, mas pode ser fortalecido. O NAE pode, por exemplo, passar a orientar aos estudantes sobre como concorrer a recebimento do auxílio estudantil e ser mais divulgado na unidade acadêmica de Ibirité.</p> <p>Buscar novos convênios e parcerias para a ampliação de bolsas de estágio não obrigatório.</p>
Possibilitar de estratégias para participação estudantil.	Incentivar a participação estudantil.	<p>Incentivar a criação dos Conselhos Acadêmicos para os cursos que ainda não possuem essa representatividade de seus estudantes.</p> <p>Incentivar a realização de eventos estudantis no âmbito da Unidade.</p>
Implementação de ações inclusivas e humanitárias.	Criar estratégias e assumir atitudes que promovam a valorização dos Direitos Humanos e respeito diversidade social, cultural étnica e sexual.	<p>Aprimorar e expandir a data comemorativa do dia da consciência negra na unidade e buscar esse mesmo fortalecimento para outros movimentos humanitários.</p>

2.3 GESTÃO ACADÊMICA

A primeira dimensão, apresentada neste documento, refere-se ao caráter acadêmico pautado na indissociabilidade entre *ensino, pesquisa e extensão*, como princípio universitário estabelecido no artigo 207 da Constituição Federal (BRASIL, 1988) e no artigo 3o do Estatuto da Uemg (UEMG, 2013). Assim, fortalecer essa tríade no cotidiano de nossas ações é uma maneira de cumprir *a priori* a função da Unidade e seu fortalecimento. A seguir pretendemos indicar propostas, objetos e estratégias para o desenvolvimento acadêmico com a finalidade de qualificar o ensino, pesquisa, extensão na Unidade Acadêmica de Ibirité.

Ensino / Pesquisa / Extensão		
Proposta	Objetivos	Estratégias
Acompanhamento e apoio aos Colegiados de Cursos nas propostas e realização de atividades remotas.	Garantir a qualidade de ensino durante período de ensino remoto emergencial.	<p>Acompanhamento aos trabalhos dos Grupos de Trabalhos criados para enfrentamento de impactos gerados pela pandemia- Covid-19, no âmbito do Curso e da Unidade.</p> <p>Criação de estratégias para ampla divulgação de estudos e estratégias propostas pelos GTs da Unidade.</p> <p>Criação de canais de escuta e fóruns de discussão entre os cursos da Unidade.</p> <p>Utilização de redes sociais da Unidade e dos Cursos e Departamentos para promoção de debates e divulgação de processos, garantindo transparência das ações.</p>

<p>Acompanhamento e apoio aos Colegiados de Cursos no processo de retorno às atividades presenciais.</p>	<p>Garantir a qualidade de ensino durante período de retorno às atividades.</p> <p>Zelar pela segurança dos sujeitos durante o processo de readaptação às atividades presenciais.</p>	<p>Acompanhar e monitorar estratégias de retorno às atividades presenciais, a partir de orientações de órgãos competentes, Conselho Departamental e Conselhos Superiores da UEMG.</p>
<p>Apoio aos Núcleos Docentes Estruturantes-NDEs e Colegiados dos Cursos nos processos de estudo e adequações curriculares no Projetos Pedagógicos de cada graduação oferecida na Unidade.</p>	<p>Acompanhar os programas de ensino, de pesquisa e de extensão e a execução das atividades administrativas no âmbito da Unidade, dentro dos limites estatutários e regimentais e em consonância com a política geral da Universidade.</p>	<p>Criar canal permanente de escuta das demandas dos cursos em articulação com as alterações nas legislações correlatas.</p> <p>Promover encontros, reuniões e fóruns entre os cursos.</p> <p>Articular processos de adequações curriculares e normatização nos conselhos superiores da Universidade.</p>
<p>Acompanhamento das Coordenações de Colegiados de Curso no processo de acolhimento e apoio aos discentes de cada curso.</p>	<p>Buscar criação de vínculos entre gestão acadêmica e Corpo Discente.</p> <p>Evitar processos de evasão.</p> <p>Promover amparo e acompanhamento dos discentes.</p>	<p>Promover Aulas Inaugurais e Magnas dos Cursos.</p> <p>Participar de aulas inaugurais dos cursos.</p> <p>Realização de assembleias estudantis para escuta de demandas e processos de planejamento e avaliação.</p>
<p>Implementação de estratégias de acompanhamento de egressos.</p>	<p>Manter vínculos com profissionais formados pela Unidade com finalidade de fortalecer parcerias e incentivar estudantes em processo de formação.</p>	<p>Criar fóruns presenciais e virtuais dos cursos, Diretórios Acadêmicos - DAs, atléticas, outros projetos permanentes, além de criar encontro bianual de egressos da UEMG/Unidade Ibirité.</p>

<p>Propositura da ampliação de Cursos de Graduação e Pós-Graduação</p>	<p>Promover ampliação e fortalecimento das atividades de ensino na Unidade.</p>	<p>Apoiar o Curso de Pós-Graduação Lato Sensu existente e estimular a criação de novos cursos de especialização.</p> <p>Propor a criação de Setor responsável pela oferta de Pós-Graduação da Unidade.</p> <p>Apoiar a implementação do projeto de Mestrado na Unidade.</p> <p>Promover estudo e levantamento de demandas para criação de novas licenciaturas (História - Geografia - Química - Física), formação pedagógica (Art. 61 e 63 Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017 e Art.25 de maio de 2019) e complementação em bacharelado para os cursos que apresentarem a demanda.</p>
<p>Incentivo ao desenvolvimento de Monitorias para discentes em disciplinas que compõem o currículo de cada curso</p>	<p>Promover melhoria do ensino. Apoiar estudantes na aprendizagem das disciplinas e no processo de iniciação à docência.</p>	<p>Apoiar os Colegiados de Cursos na realização de processos seletivos para monitorias voluntárias.</p> <p>Buscar junto à Reitoria recursos de amparo aos estudantes monitores, considerando proposição de Programa de Bolsa de Monitoria (ação prevista em Plano de Gestão da Reitoria 2018-2022)</p> <p>Apoiar a realização das monitorias na divulgação de processos e organização de tempos e espaços.</p>

<p>Acompanhamento e apoio aos Colegiados de Cursos em seus processos de avaliação interna e externa.</p>	<p>Manter permanentemente e atualizar os cursos de graduação em consonância com a legislação educacional e as demandas da comunidade regional, propondo ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - COEPE, em tempo hábil, as adaptações curriculares dos cursos de licenciatura.</p>	<p>Acompanhar o trabalho da Comissão Permanente de Avaliação da Unidade.</p> <p>Apoiar processos de avaliação e credenciamento dos cursos.</p> <p>Auxiliar Secretaria Acadêmica e Colegiados dos Cursos nos processos de avaliação dos estudantes que realizam o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes - ENADE.</p> <p>Zelar pelo conceito de avaliação dos cursos e dos estudantes da Unidade.</p>
<p>Propositura da criação de política institucional no âmbito da Unidade de amparo aos discentes, docentes e técnicos administrativos com deficiências.</p>	<p>Promover ensino de qualidade em uma perspectiva inclusiva.</p>	<p>Acompanhar o trabalho do Núcleo de Apoio ao Estudante - NAE na proposição diretrizes para amparo pedagógico de estudantes, técnicos e professores com deficiência física, auditiva, visual e/ou intelectual.</p> <p>Buscar materiais didáticos acessíveis de acordo com a demandas de seu corpo docente, discente e técnico-administrativo.</p>
<p>Estabelecimento de parceria com a Escola Sandoval Soares de Azevedo - Fundação Helena Antipoff.</p>	<p>Aproximar a Universidade da Educação Básica, promovendo divulgação dos cursos oferecidos gratuitamente. orientações e ampliação da possibilidade de acesso.</p>	<p>Promover encontros e visitas das turmas de Ensino Médio da Sandoval para conhecimento da Unidade e proposta pedagógica dos cursos oferecidos.</p> <p>Buscar parceria com a Fundação Helena Antipoff e Reitoria da UEMG para proposição de Vestibular seriado, sobretudo para os estudantes da Escola Sandoval Soares de Azevedo.</p>

<p>Apoio aos estudantes no conhecimento das propostas pedagógicas e no processo de matrícula.</p>	<p>Criar ambiente colaborativo para conhecimento das propostas pedagógicas e maior flexibilidade curricular dos discentes</p>	<p>Incentivar a divulgação das propostas e estruturação de cada curso.</p> <p>Criar em parceria com os Colegiados e Secretaria Acadêmica estratégias para orientação aos discentes durante o processo de matrícula.</p>
<p>Participação em Programas e Projetos de Apoio à iniciação a docência.</p>	<p>Criar ambiente de incentivo à docência.</p>	<p>Colaborar com o Programa Residência Pedagógica, Escola Integrada e outros programas/projetos existentes.</p> <p>Buscar parcerias para ampliação de Programas e Projetos de incentivo à docência. (Fundação Helena Antipoff, Secretaria Estadual de Educação e Prefeituras Municipais: Ibirité, Sarzedo, Mário Campos, Betim, Belo Horizonte.)</p>
<p>Incentivo às ações de pesquisa e extensão na Unidade de acordo com demandas das áreas e realidade social.</p>	<p>Criar ambiente profícuo à produção do conhecimento científico e ações extensionistas.</p>	<p>Acompanhar e apoiar o trabalho da coordenação de Pesquisa e da Coordenação de Extensão da Unidade.</p> <p>Propor constante articulação e diálogo entre as ações de pesquisa e extensão na Unidade e em outras instâncias da UEMG.</p> <p>Buscar parcerias para realização e amparo a pesquisa e a extensão entre Unidades/UEMG, FHA, outras Universidades e outros setores.</p> <p>Incentivar divulgação de ações de pesquisa e extensão, sobretudo nas redes sociais da Unidade.</p> <p>Apoiar a realização de eventos nacionais e internacionais envolvendo as várias áreas do conhecimento abrangidas pela UEMG-Unidade Ibirité.</p>

<p>Apoio à atuação dos grupos de pesquisa institucionalmente cadastrados e incentivar novos cadastros.</p>	<p>Conferir visibilidade aos Grupos de Pesquisa da Unidade.</p>	<p>Divulgar o trabalho dos Grupos de Pesquisa da Unidade.</p> <p>Incentivar a criação de novos Grupos de Pesquisa.</p> <p>Propor a atuação em rede dos grupos de pesquisa institucionalmente cadastrados.</p>
<p>Estímulo à participação de docentes e discentes em eventos de divulgação científica, à apresentação de trabalhos e intercâmbios nas respectivas áreas.</p>	<p>Promover socialização e intercâmbio de experiências de pesquisa e extensão na Unidade, na UEMG, entre Universidades nacionais e internacionais.</p>	<p>Criar estratégia de divulgação e eventos.</p> <p>Incentivar a participação em eventos buscando reorganização do trabalho e recursos para amparo às proponentes de trabalhos.</p>
<p>Incentivo a uma política editorial de divulgação da produção da pesquisa com ênfase na valorização de periódicos especializados, criados na Unidade. (Bantu – Sulear – Anais da Jornada Pedagógica)</p>	<p>Promover estratégias de divulgação da produção científica.</p>	<p>Divulgar ações realizadas quanto a política editorial de publicação científica.</p> <p>Incentivar a criação de novas ações de política editorial, principalmente Anais de Eventos nos cursos.</p> <p>Incentivar produção de estudantes e docentes.</p>
<p>Apoio aos programas e projetos de iniciação científica.</p>	<p>Ampliar a participação de estudantes e professores em iniciativas de pesquisa, extensão.</p>	<p>Incentivar e apoiar a participação da Unidade no Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência - PIBId.</p>
<p>Apoio ao desenvolvimento de atividades multidisciplinares, tais como ensino, pesquisa, extensão e eventos envolvendo as várias áreas do conhecimento abrangidas pela UEMG-Unidade Ibirité</p>	<p>Promover integração entre cursos e setores da Unidade.</p>	<p>Criar estratégias para desenvolvimento de redes colaborativas entre programas, projetos e ações dos cursos.</p> <p>Propor evento bianual coletivo.</p> <p>Apoio às ações para realização dos eventos anuais previstos pelo calendário da UEMG (Seminário de Pesquisa e Extensão) de maneira colaborativa.</p>

Incentivo à realização de eventos entre os Cursos da Unidade.	Promover integração entre os cursos de graduação da Unidade.	Propor eventos integrados entre os cursos.
Apoio à realização de eventos, acadêmicos, científicos e culturais dos Cursos de Graduação.	Valorizar iniciativas dos Cursos, visando fortalecimento das graduações.	Apoiar e acompanhar eventos e atividades dos cursos.
Busca de parcerias com a Fundação Helena Antipoff para implementação de Projetos Extensionistas.	Alinhar ações extensionistas entre UEMG/Unidade Ibirité e Fundação Helena Antipoff.	Revisão e/ou manutenção de convênios pré-existentes. Realizar novos convênios com a Fundação para atendimento de demandas da UEMG, FHA e comunidade local.
Apoio e Ampliação da Oferta de Cursos na modalidade EaD na Unidade.	Ampliar a oferta de cursos EaD da Unidade para os polos do interior do Estado e no polo da própria Unidade.	Estreitamento do diálogo entre a Unidade Acadêmica e as coordenações UAB e EaD/UEMG; Incentivo aos departamentos para proposição de cursos na modalidade EaD para atendimento as demandas de formação da comunidade; Participação da Unidade em Editais dos órgãos de Fomento da Modalidade EaD.
Envolvimento do(as) estudantes da EaD em Pesquisa e Extensão	Promover a participação dos(as) alunos(as) da modalidade EaD nas atividades/projetos de Pesquisa e Extensão	Articulação com as respectivas Pró-Reitorias para fomento de Editais que incorporem a possibilidade de participação de alunos EaD como bolsistas de Iniciação científica e extensão.
Criação/utilização de espaços físicos na/da Unidade e Fundação adequados a modalidade EaD	Possibilitar a consolidação adequada para os cursos EaD da Unidade	Articulação para uso da sala Master para atividades da Unidade Acadêmica; Articulação com os setores institucionais responsáveis pela infraestrutura tecnológica;
Criação/implementação do Núcleo de Educação a Distância (NEAD) na Unidade	Implantar o NEAD na Unidade e Ibirité	Encaminhamento de demanda de Criação do NEAD ao COEPE por meio das Pró-Reitorias da UEMG;

Fortalecimento de Políticas de Internacionalização da UEMG.	Incentivar Programas e iniciativas de internacionalização dos currículos.	Divulgação de editais e programas parceiros para intercâmbio estudantil. Incentivo à realização de cursos de línguas na Unidade.
---	---	---

2.4 GESTÃO ADMINISTRATIVA

A prática administrativa atua como mediadora para ao alcance dos objetivos educacionais estabelecidos, tomados como finalidades dessa prática. Entretanto, a dimensão administrativa compõe a complementação de atividades políticas, consideradas iniciais e basilares para os processos de Gestão Acadêmica.

Conforme previsão do Estatuto da UEMG, a unidade que não possui um Diretor Geral de Campus, o diretor da Unidade Acadêmica deve acumular as competências de referido cargo. Sendo assim, desde já identificamos questões emergenciais a serem resolvidas na Unidade Ibirité em termos estruturais e organizacional, tais como: a acessibilidade, aspectos físicos estruturais, limpeza e manutenção das instalações, biblioteca, entre outros espaços físicos que necessitam de ampliação e manutenção.

Pensando em pessoas com reduzida mobilidade e em medidas simples que podem facilitar a vida dessas pessoas, penso no respeito para se ter com elas, nos direitos, no bel prazer que pode ser fornecido com a mudança estrutural de alguns espaços físicos que ainda não estão bem receptivos. Espaços como o auditório, não se encontram adaptados, após um levantamento das outras inacessibilidades, a proposta é buscar parceria com da Fundação Helena Antipoff para realizar as adaptações necessárias.

Outro aspecto físico-estrutural que precisa ser revisto é a iluminação, principalmente a externa, da Unidade Acadêmica Ibirité. O caminho de ida para os prédios para o curso de Educação Física precisa ser melhor iluminado. A iluminação externa dos prédios de Biologia/Matemática/Letras e o de Pedagogia também necessita de se implementada com a colocação de holofotes que reflitam nos estacionamentos. Além disso, a troca de lâmpadas queimadas também se configura uma manutenção básica e extremamente necessária.

A via que dá acesso ao prédio de Educação Física, no trecho atrás do prédio de Biologia/Letras/Matemática, fica com barro em dias chuvosos. A proposta é colocar um paralelepípedo (meio-fio) barrando que a água da chuva escorra naquele trecho. Alternativamente, caso não consiga de imediato fazer essa obra, solicitar que o trecho seja limpo constantemente.

A Unidade conta com séria falta de espaço físico e a necessidade de melhoria dos instrumentos de trabalho para o desenvolvimento e aprimoramento dos usuários. O aumento do número de salas de aula e outros espaços físicos é fundamental à medida que os cursos estão crescendo e poderiam crescer ainda mais. A oferta de cursos de pós-graduação presencial, bacharelados, licenciaturas distintas da graduação em Letras e outras possibilidades de licenciatura também depende da disposição do espaço físico. A proposta imediata é a negociação da cessão de mais espaços físicos pela Fundação Helena Antipoff, até que outras soluções como construção provisória e a construção definitiva da UEMG-Ibirité possa ter andamento.

A estrutura e o acervo, de uma biblioteca, são de grande importância para o desenvolvimento de uma instituição do ensino superior. A biblioteca da UEMG-Ibirité concentra o acervo bibliográfico de todos os cursos que são ofertados pela instituição.

Tais situações exemplificam os desafios vividos diariamente na Universidade, reconhecemos as limitações de recursos para a instituição, entretanto acreditamos que apresentar as demandas podem desnaturalizar a precarização e nos impulsionar a buscar estratégia para garantir condições mínimas para o trabalho docente e convivência institucional.

GESTÃO ADMINISTRATIVA		
Proposta	Objetivos	Estratégias
Construção de ambiente acessível, adequado e inclusivo.	Melhorar as condições de acessibilidade na instituição.	Solicitação de recursos para adequação predial necessária para garantir acesso de pessoas cadeirantes, tais como: construção de rampas de acesso e plataforma elevatória para as pessoas com

		<p>algum tipo de deficiência de mobilidade.</p> <p>Solicitação de recursos para aquisição de placas indicativas em braile para banheiros, portas de salas e laboratórios.</p> <p>Solicitação de profissionais de apoio à inclusão (interpretes de libras, letores e outros que se fizerem necessário)</p>
<p>Manutenção e limpeza dos espaços físicos utilizados.</p>	<p>Solicitar manutenção e limpeza dos espaços físicos.</p>	<p>Solicitação à Fundação Helena Antipoff e apoio da UEMG para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Melhoria na iluminação externa, principalmente nos trechos entre os prédios e via de acesso as dependências do Curso de Educação Física. - Manutenção das iluminações já existentes. - Solicitação de pavimentação ou colocação de paralelepípedo em via atrás do prédio novo. - Limpeza e manutenção constante em salas de aula; laboratórios; gabinetes, biblioteca; cantina, etc. Compra de equipamentos para Laboratórios dos cinco cursos da Unidade.

<p>Revitalização de espaços físicos.</p>	<p>Buscar parcerias para processo de Reforma e ampliação de espaços físicos.</p>	<p>Solicitação à Fundação Helena Antipoff e apoio da UEMG para: Ampliação de espaços físicos destinados à unidade Ibirité. - Compra de novos equipamentos para Laboratórios dos cinco cursos da Unidade. - Ampliação do número de chuveiros em vestiários. - Reforma e organização de sala dos professores. - Negociar nova cantina em locais sem acesso ao refeitório.</p>
<p>Ampliação de espaço para atender demandas dos Projetos Pedagógicos de Cursos.</p>	<p>Buscar parcerias para ampliação de espaços físicos para atendimento de demanda imediata.</p>	<p>Cessão por parte da Fundação de salas de aula na Escola Técnica e/ou Escola Sandoval Soares de Azevedo, pois a partir do 2º semestre de 2020 o número de salas utilizado pela UEMG-Ibirité será insuficiente para a quantidade de períodos oferecidos.</p> <p>Pleitear recursos para a construção de segunda parte de prédio anexo (Projeto em andamento)</p>
<p>Solicitação de cessão de terreno para construção de sede própria.</p>	<p>Retomar discussões de doação de terreno para construção da Unidade.</p>	<p>Reativar trabalhos da Comissão criada para acompanhar processo de doação de terreno pela Fundação Helena Antipoff.</p>

		<p>Buscar parcerias para construção de projetos arquitetônicos e estruturais da construção de prédios da nova Unidade.</p>
<p>Manutenção e ampliação da Biblioteca.</p>	<p>Preservar e ampliar Biblioteca Acadêmica.</p>	<p>Solicitação à UEMG de recursos para: Renovação de assinaturas estudar a ampliação do espaço físico; - - Expansão do acervo; - Renovar a assinatura de periódicos e divulgar para que a comunidade tenha acesso.</p> <p>- Expansão o acervo da biblioteca, físico e virtual. – Estudo sobre o aumento do espaço físico da biblioteca.</p>
<p>Busca de recursos.</p>	<p>Intervir permanentemente junto às instâncias específicas a fim de garantir o recebimento da Dotação Orçamentária anual da UEMG e da verba que provém da FADECIT – Fundação de Apoio e Desenvolvimento da Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais</p>	<p>Construção de projeto coletivo para destinação de verba de dotação orçamentária para os todos os cursos da Unidade.</p>

2.5 GESTÃO DO CLIMA E CULTURA ACADÊMICA

A última dimensão da Gestão, mas não menos importante, é a organização inerente ao “clima e cultura acadêmica”. Tal aspecto se refere as nuances que delineiam sentimentos de pertencimento e identidade à instituição e podem ser nutridos por uma Gestão democrática, transparente e comprometida com a construção coletiva.

Neste sentido, Moacir Godotti (1994) indica os seguintes elementos facilitadores do processo de gestão: comunicação eficiente; adesão voluntária e consciente ao projeto; suporte institucional e financeiro; controle e acompanhamento do projeto; atmosfera, ambiente favorável, credibilidade e referencial teórico.

GESTÃO DO CLIMA E CULTURA ACADÊMICA		
Proposta	Objetivos	Estratégias
Implementação de estratégias de comunicação mais efetivas e não violentas.	Prezar pela melhoria da comunicação interna e externa como estratégia de valorização da pessoa humana.	Valorização das relações interpessoais. Zelo pelo acolhimento de diferentes sujeitos com escuta atenta e valorização dos espaços de fala.
Implementação de estratégias de comunicação claras e acessíveis a diferentes públicos.	Zelar por uma comunicação mais eficiente.	Incentivo a ações do setor de comunicação da Unidade. Ampliação do Setor de Comunicação da Unidade. Realização de parcerias para articulação entre redes de comunicação da Unidade, da UEMG e da FHA.
Busca de suporte financeiro e transparência quanto aos recursos	Viabilizar suporte institucional e buscar recurso financeiro	Busca pelo conhecimento dos dirigentes de

		recursos financeiros.
Acompanhamento da execução deste Plano de Gestão e transparência quanto às atividades desenvolvidas.	Possibilitar controle, acompanhamento e avaliação do Plano de Gestão.	Elaboração e divulgação de relatórios anuais. Apresentação em assembleias semestrais de ações desenvolvidas pela Gestão.
Construção de um ambiente solidário e colaborativo.	Criar uma atmosfera e um ambiente favorável ao trabalho acadêmico e institucional.	Promoção de ações de acolhimento de professores, técnicos e estudantes. Organização de horários flexíveis que permitam diferentes sujeitos, vinculados à diferentes turnos convívio com seus gestores.
Atuações pautadas nas competências do cargo e na legislação pertinente às ações pretendidas.	Propiciar credibilidade acerca dos processos de gestão e construção coletiva.	Organização diária das atividades a partir das competências indicadas para os cargos.
Zelo pelo princípio de isonomia e respeito aos trabalhadores.	Garantir tratamento isonômico de todos servidores sem discriminação quanto ao vínculo trabalhista.	Ampla inclusão de servidores designados nas decisões coletivas e organização colaborativa da Unidade.

Esse é o nosso plano de gestão que visa construir uma **UEMG-Ibirité: transparente e coletiva**. Desejamos. Desejamos implementá-lo e, para que isso, contamos com o seu apoio.

Referências

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. *Lei n. 9394 de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília: MEC, 1996.

BRASIL. *Plano Nacional de Educação*. 2014. Disponível em: <http://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005-2014>
Acesso em: 22 jun. 2020.

BRASIL. Resolução CNE/CP nº 02, de 1º de julho de 2015 (2015). Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados e cursos de segunda licenciatura) e para a formação continuada. Brasília: Conselho Nacional de Educação. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=17719-res-cne-cp-002-03072015&category_slug=julho-2015-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 22 jun. 2020

BRASIL. Resolução CNE/CP nº 1, de 18 de fevereiro de 2002 (2002). Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação de Professores da Educação Básica, em nível superior, curso de licenciatura, de graduação plena. Brasília: Conselho Nacional de Educação. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rcp01_02.pdf. Acesso em: 16 nov. 2016.

CURY, C. R. J. A gestão democrática na escola e o direito à educação. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação* - Periódico científico editado pela ANPAE, v.23, n.3, p. 483-495, mar. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.21573/vol23n32007.19144>. Acesso em: 25 mai. 2019.

GADOTTI, Moacir. *Pressupostos do projeto pedagógico*. Cadernos Educação Básica - O projeto pedagógico da escola. Atualidades pedagógicas. MEC/FNUAP, 1994.

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

MEIRA, Camila Jardim de; PELIZER, Paula Dantas de Oliveira. ESTÁGIO E GESTÃO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: relato de experiência na coordenação do curso de Pedagogia. VII Seminário de Educação e Formação Humana: desafios do tempo presente. II Simpósio Educação, Formação Humana. *Anais...* 2019. Disponível em: <http://www.pppeduc.uemg.br/wp-content/uploads/2020/02/EST%C3%81GIO-E-GEST%C3%83O-NA-EDUCA%C3%87%C3%83O-SUPERIOR.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2020.

MINAS GERAIS. *Decreto 46.361 de 30 de novembro de 2013*. Dispõe sobre a incorporação à Universidade do Estado de Minas Gerais dos cursos de educação superior mantidos pela Fundação Helena Antipoff.

MINAS GERAIS. *Decreto n. 44.410 de 17 de novembro de 2006*. Estabelece normas de procedimentos relativas à opção do servidor civil do Poder Executivo para a jornada de quarenta horas semanais. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/mg/decreto-n-44410-2006-minas-gerais-estabelece-normas-de-procedimentos-relativas-a-opcao-do-servidor-civil-do-poder-executivo-para-a-jornada-de-quarenta-horas-semanais>. Acesso em: 22 jun. 2020.

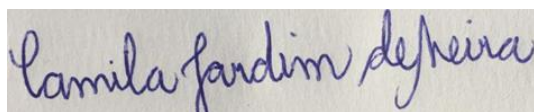
PEREIRA, Lavínia Rosa; RODRIGUES, Tiago. *Plano de Gestão 2018-2022*. Disponível em: <http://www.2018.uemg.br/downloads/Plano-de-Gestao-Lavinia-e-Thiago-2018-2022.pdf> Acesso em: 22 jun. 2020.

RIBEIRO, Raimunda Maria da Cunha. Gestão democrática na universidade pública: influências de outros campos na construção de um modelo Democratic management in the public university: influences of other fields in the construction of a modelo. *Educação Por Escrito*, Porto Alegre, v. 8, n. 2, p. 155-170, jul.-dez. 2017.

SANTOS, B. S. *A cruel pedagogia do vírus*. Coimbra: Almedina; 2020.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Estatuto da Universidade do Estado de Minas Gerais*. Belo Horizonte, 2013. Disponível em: http://www.2018.uemg.br/downloads/Estatuto_UEMG_46352.pdf. Acesso em: 01 mai. 2020.

Ibirité, 23 de junho de 2020.



Candidata ao Cargo de Diretora

Camila Jardim de Meira



Candidata ao Cargo de vice-diretora

Marilene Pereira de Oliveira