

PROPOSTA DE CONFEÇÃO DE MATERIAL INSTRUCIONAL PARA OTIMIZAR O USO DO SISTEMA DE DESIGNAÇÃO E QUADRO DE PESSOAL DA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DE ENSINO DE PARÁ DE MINAS

Marina Rodrigues de Souza

Bacharela em Direito (2015) pela Faculdade de Pará de Minas (FAPAM).

marinars135@gmail.com

Wellington Marçal de Carvalho

Doutor em Letras (2017) pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG).

marcalwellington@yahoo.com.br

Resumo: O presente projeto de intervenção é desenvolvido no âmbito de Pós Graduação Lato Sensu em Gestão das Instituições Federais de Educação Superior (GIFES) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Pretende-se conhecer como a declaração Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) nº 4876 da Lei Complementar nº 100/2007 pelo Supremo Tribunal Federal (STF), impactou diretamente a rotina de designações no Estado de Minas Gerais, bem como analisar a importância de se desenvolver cursos de reciclagem, disponibilizando informação e material de apoio relacionado aos atos normativos emanados da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais atinentes a matéria de designação e quadro de pessoal a serem aplicados no Sistema de Designação e Quadro de Pessoal (SYSADP). A proposta de intervenção visa analisar, traçar um perfil de usuários do SYSADP, a fim de desenvolver um ambiente virtual de aprendizagem para disponibilizar aos servidores administrativos das escolas estaduais da jurisdição da Superintendência Regional de Ensino de Pará de Minas (SRE) material para operacionalização do mesmo, solucionando os entraves de divergência de informações que ocorrem no cadastro da vaga, em procedimentos relacionados às mudanças no quadro de pessoal, durante o ano, resultando em muitas vezes, no retrabalho tanto para a escola, como para o gerente do SYSADP na SRE, Inspeção Escolar e para a Divisão de Pagamento.

Palavras-chave: Escolas Estaduais. Sistemas. Treinamento Virtual.

1 INTRODUÇÃO

1.1 APRESENTAÇÃO

Um dos problemas enfrentados pelas Superintendências Regionais de Ensino (SRE's) em Minas Gerais é a grande demanda por atendimento ao suporte no Sistema de Designação de Pessoal e Quadro de Pessoal - SYSADP da Secretaria de Estado de Educação - SEE, por busca de informações para efetivar procedimentos, ou correção de eventuais erros no lançamento de dados. Essa demanda impacta negativamente, os sujeitos envolvidos na designação desde a escola, passando pelo setor de Gestão de Pessoal, Inspeção Escolar, Sistema de Administração de Pessoal do Estado de Minas Gerais-SISAP e SEE/MG, sendo que se solucionado através de ações como treinamento, capacitação e entrega rápida de informação por recursos tecnológicos, espera-se que a utilização do suporte e retificação de informações seja reduzida, garantindo assim a eficiência da Administração Pública de forma a atender aos anseios da sociedade, conseguindo de modo legal atingir resultados positivos e satisfatórios.

1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO

O Estado de Minas Gerais possui 853 municípios, sendo estes divididos em 47 Superintendências Regionais de Ensino (SRE). As SRE's são uma extensão da Secretaria de Estado de Educação (SEE), para que esta esteja mais próxima das escolas estaduais e demais instituições de educação básica. A importância dessa unidade administrativa se reflete nos resultados educacionais e na implantação da política educacional no Estado bem como na sua fiscalização e efetivação de políticas públicas.

Conforme Decreto nº 45.849 de 27 de dezembro de 2011, que dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Educação, em seu artigo 3º há a disposição sobre a estrutura das Superintendências Regionais de Ensino de Porte I, até o limite de sete unidades, divididas nos setores de Diretoria Administrativa e Financeira (DAFI); Diretoria Educacional Área A e Área B (DIRE) e Diretoria de Pessoal (DIPE), já as de Porte II até o limite de quarenta e oito unidades serão divididas nos setores de Diretoria Administrativa e Financeira (DAFI); Diretoria Educacional (DIRE) e Diretoria de Pessoal (DIPE). (MINAS GERAIS, 2011)

A seguir apresentamos a Figura 1 com o organograma que representa a estrutura organizacional da SEE/MG de forma sucinta:

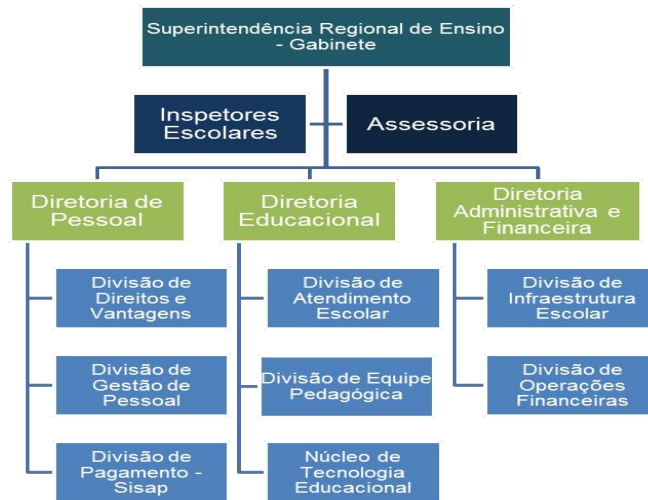
Figura 1: Organograma da SEE/MG



Fonte: Elaborado pela autora com base no Decreto 45.849/2011.

Sou bacharela em direito, servidora pública efetiva do Estado de Minas Gerais há 03 anos, atuo como Técnica da Educação Básica na Divisão de Gestão de Pessoal, setor ligado a DIPE, na 46ª Superintendência Regional de Ensino de Pará de Minas Porte II, que atualmente tem sob a sua jurisdição 19 (dezenove) municípios com 62 (sessenta e duas) escolas estaduais, além das 149 (cento e quarenta e nove) municipais, 27 (vinte e sete) particulares, 02 (duas) APAE's e 02 convênios firmados entre o Instituto Técnico em Agropecuária e Cooperativismo Antônio Luciano Pereira Filho (ITAC) e a Universidade Federal de Viçosa (UFV), campus Florestal. A Figura 2, a seguir, apresenta o organograma da SRE Pará de Minas:

Figura 2 - Organograma da Superintendência Regional de Ensino de Pará de Minas



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados coletados na SRE de Pará de Minas.(2019)

Após a declaração de inconstitucionalidade (ADIN) nº 4.876 da Lei Complementar nº 100/2007 pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em dezembro de 2015, o estado de Minas Gerais se viu diante de um quadro de designações massivo, tendo em vista que aqueles servidores até então beneficiados, não mais fariam parte do quadro de profissionais das escolas como efetivados.

Com o crescimento exponencial das designações, a SEE em conjunto com a PRODEMG e parceria técnica das SRE's de São Sebastião do Paraíso e Pará de Minas aprimoraram um programa já existente de aprovação de vagas, dando origem ao Sistema de Designação de Pessoal (SYSADP).

O SYSADP foi desenvolvido para ser utilizado a partir do ano de 2016, havendo uma modernização no processo de designações, com funcionalidades e ferramentas tecnológicas que visam a efetivar os cinco princípios básicos da Administração Pública presentes no artigo 37 da Constituição Federal do Brasil de 1988, sendo eles legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. (BRASIL, 1988)

Tal sistema comporta a requisição das vagas, acompanha sua aprovação, gera os editais e sua divulgação para a consulta pública realiza ações do cotidiano administrativo da escola no tocante a gestão de pessoal, visto que o quadro de servidores das escolas flutuam muito, de acordo com a enturmação, e disponibiliza todas as informações referentes à quantidade de turmas, alunos, servidores efetivos e designados, entre outros dados.

Antes de tal aprimoramento, e considerando que a quantidade de designações era menor, tendo em vista o quadro de servidores efetivados, o maior volume de designações se dava basicamente em substituições a professores e pessoal da área administrativa das escolas, o procedimento era todo manual, através de um programa sem muitos recursos, se limitando a requisição da vaga que logo em seguida, seguia para aprovação dos agentes envolvidos no processo, a saber, Inspetor Escolar/SRE/SEE, sendo aprovada, era autorizada a publicação de edital, que se restringia apenas à fixação nos quadros de aviso da escola e da SRE de sua jurisdição, cabendo ao profissional que gostaria de concorrer àquela vaga, visitar diariamente os locais onde os editais ficavam expostos, limitando a oportunidade de abranger um número maior de candidatos.

O acesso à estrutura do SYSADP se dá em 06 (seis) níveis, a saber:

Nível	Público	Principais Funções
11	Escola Estadual	Solicitação de vagas, publicação de edital, designação, finalização do processo, alterações de carga horária, mudança de situação, emissão de QI's.
22	Inspetores Escolares	Análise e deferimento das vagas e realização de consultas.
33	Usuário da SRE	Realização de consultas
44	Gerente da SRE	Coordenação em nível regional, análise e deferimento das vagas, gestão do quadro de escola, acompanhamento, validação e monitoramento do processo.
55	SEE	Coordenação geral dos processos, gestão do quadro de escola, autorização das vagas para designação e monitoramento.
66	Externo	Consulta de Editais para a Designação Presencial.

Tabela 1 Fonte: Elaboração Própria

Dentre as inúmeras funções que o SYSADP apresenta, destacam-se duas, que se encontram no nível de acesso 1, a primeira trata do processo de contratação temporária, no qual a escola após cadastrar e divulgar as vagas é preenchido dentro do sistema o Quadro Informativo (QI) constando os principais elementos da designação, tais como, nome da unidade escolar, nome, MaSP (número de registro do servidor público), admissão, quantidade de aulas, matéria, se as aulas são destinadas ao ensino regular, educação de jovens e adultos ou ensino especial, a série se anos iniciais ou finais do ensino fundamental ou nível médio ou profissionalizante, se a vaga é em substituição, entre outras informações; já a segunda

se refere a possíveis movimentações que ocorrem na instituição de ensino as quais demandam constates prorrogações, mudanças de situação e/ou alterações no QI. Anteriormente a elaboração do QI era realizada de forma manual em formulário no Libreoffice, porém diante da implantação deste sistema informatizado, surgiu a necessidade de realização de cursos com os servidores das escolas, assim como, disponibilizados alguns manuais.

Dentre as atribuições que exerço está a de dar suporte às escolas estaduais da Regional Pará de Minas quanto à operacionalização do SYSADP, além de proceder à análise e deferimento das vagas, correção de irregularidades, gestão do quadro de escola, acompanhamento, validação e monitoramento do processo, com a atuação de acesso no nível 4. (TABELA 1)

Uma vez que a normatização, a estrutura e a organização, direcionam e padronizam o trabalho, assegurando qualidade do mesmo, essa não pode ser engessada, e sim uma padronização dinâmica buscando sempre o constante desenvolvimento para superar o atual estado, acompanhando a evolução do ambiente escolar que é vivo e pulsante.

1.3 PROBLEMA

No momento da designação após a comprovação dos requisitos previstos nas resoluções, é emitido pelo SYSADP o QI, tal documento tem como cunho uma espécie de contrato de trabalho, que é assinado pelo servidor designado, diretor da escola, inspetor escolar e posteriormente enviado para a Divisão de Pagamento da SRE, para que seja taxado, isto é inclusão das informações do QI no Sistema de Administração de Pessoal do Estado de Minas Gerais (SISAP), com a finalidade de proceder o pagamento do servidor para em seguida ser assinado e devolvido para a escola. Portanto, tal documento é de extrema importância tanto para o servidor, pois se refere ao seu vínculo de trabalho com o Estado, quanto para a própria Administração Pública, pois é por meio dele que é possível validar a quantidade de servidores nas escolas e conferir a consonância do seu quadro de pessoal com as resoluções vigentes.

Entre os problemas a serem citados, relaciona-se a divergência de informações que costumam ocorrer tanto no cadastro da vaga, como em procedimentos decorrentes das mudanças no quadro de pessoal, durante o ano, resultando, muitas

vezes, em retrabalho para a escola, para o gerente do SYSADP na SRE e para a Divisão de Pagamento.

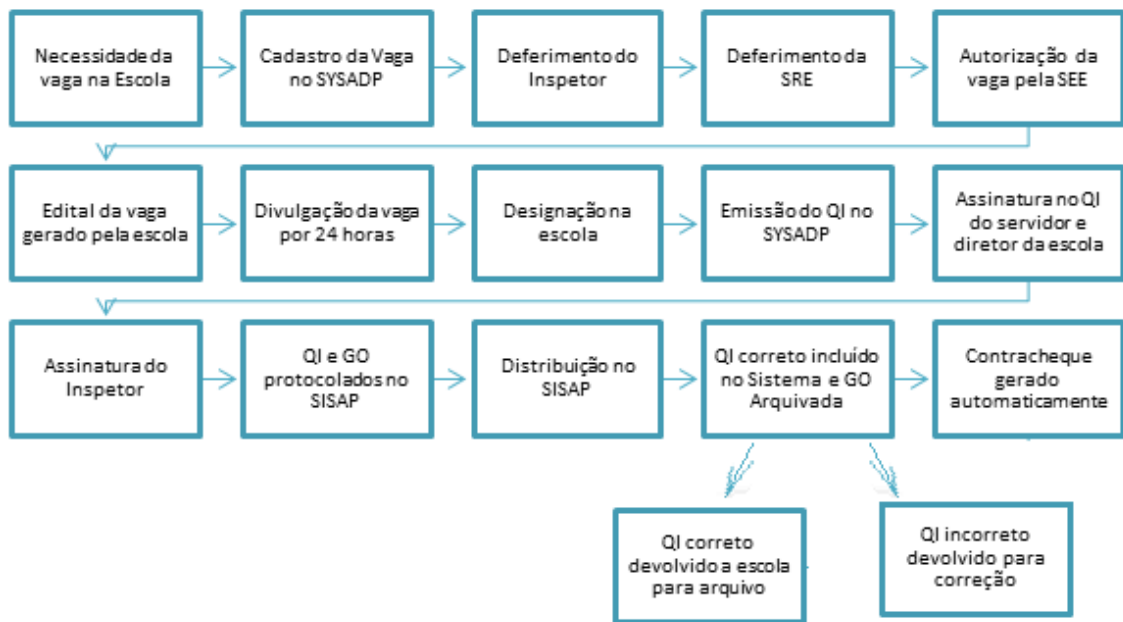
Constata-se que esse óbice em operacionalizar o sistema é recorrente em diversas escolas da Regional de Pará de Minas, o que importa numa demanda de apoio técnico e reparação pela SRE e SEE/MG.

Apesar da SRE Pará de Minas possuir servidoras que prestam apoio técnico às escolas, há uma despesa elevada em telefonemas, para esclarecimento de dúvidas, que em sua maioria são recorrentes, além dos casos que os usuários não usam o suporte, optando por realizar o procedimento sem o devido conhecimento, impactando negativamente o volume de trabalho, uma vez que a SRE deve proceder à correção.

O SYSADP passou por várias atualizações e aperfeiçoamentos com a disponibilização de novas ferramentas, e algumas escolas estaduais não conseguem acompanhar tais mudanças, seja por fluxo grande de trabalho, seja por inexperiência em lidar com sistemas, ou por troca de servidores, enfim a problemática reside em operacionalizar tal sistema, que está em constante aprimoramento.

Como resultado da falta de compreensão para operacionalizá-lo, apresenta-se, então, uma grande demora na efetivação dos processos de trabalho e um alto índice de incorreções, detectado nos documentos referentes a pagamento de benefícios. A seguir apresentamos a Figura 3 com um fluxograma que representa todo o percurso da vaga até o momento da taxação no SISAP, para que seja gerado o contra cheque do servidor designado:

Figura 3 – Fluxograma das Designações na SRE Pará de Minas

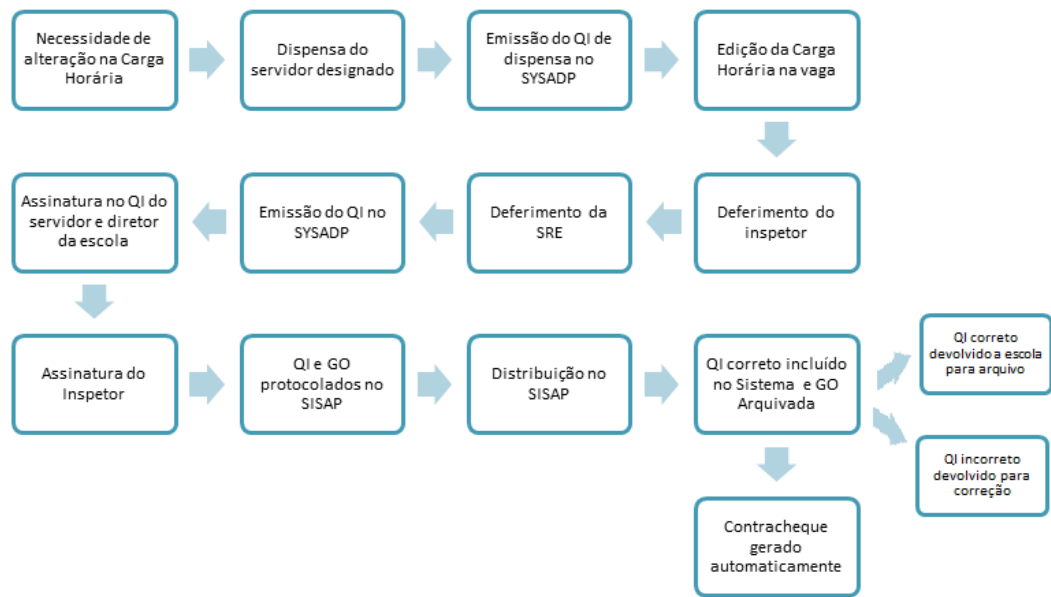


Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Observando o fluxograma percebe-se que a vaga faz um longo caminho até a emissão do contracheque, seu destino, sendo vários servidores envolvidos no processo e por vezes o QI fica incorreto por falhas cometidas na etapa 2 (cadastro da vaga) e 9 (emissão do QI), já que podem ocorrer desencontro de informações entre os setores- Inspeção Escolar, Gerente SRE e Divisão de Pagamento- e falhas na operacionalização do sistema, ocasionando retrabalho.

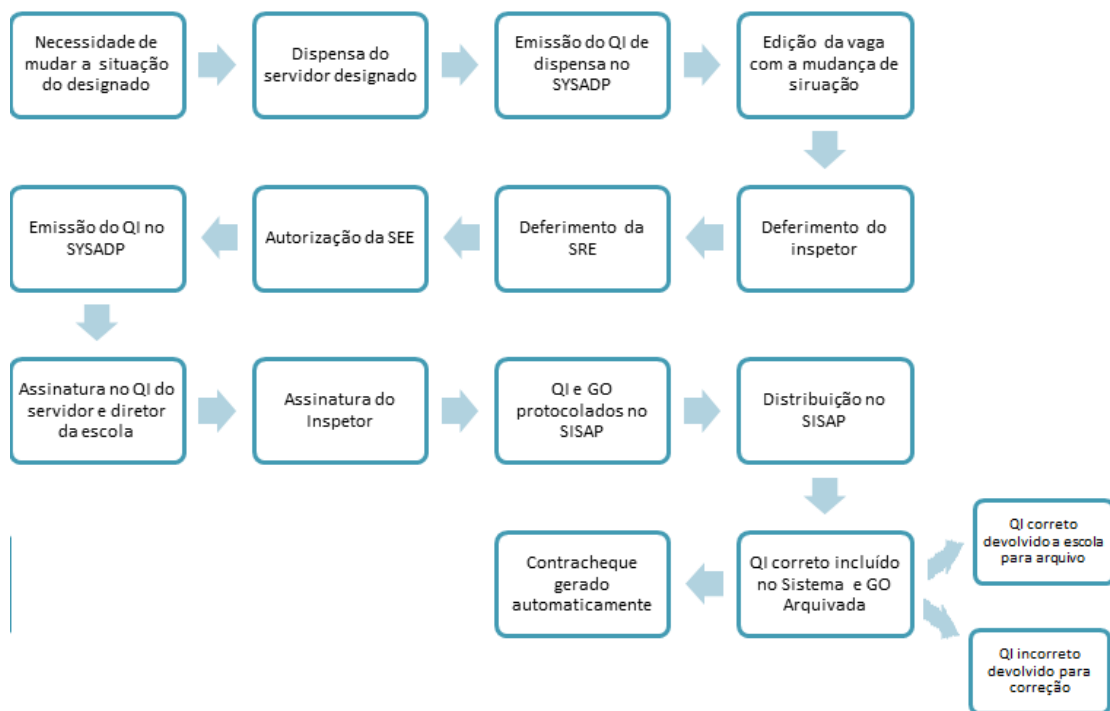
Abaixo apresentamos as Figuras 4 e 5 com fluxograma que demonstra eventuais alterações na carga horária do designado e a mudança de situação referente a designação, respectivamente.

Figura 4 – Fluxograma do processo de alteração da Carga Horária



Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Figura 5 – Fluxograma do processo de mudança de situação



Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Em ambos os casos as inconsistências ocorrem nas etapas de emissão do QI de dispensa (etapa 3), edição da vaga (etapa 4) e emissão do QI (etapas 7 e 8,

respectivamente), tais falhas se dão por falta de conhecimento da legislação, e/ou falta de informação dos códigos a serem lançados e/ou desconhecimento em operacionalizar o SYSADP.

Como se nota o fluxo da vaga não se atém apenas no momento de sua necessidade (Figura 3- etapa 1), ao longo do ano são várias ações que o operador necessita realizar, sempre associando dispositivos legais com a inserção no sistema.

1.4 JUSTIFICATIVA

Com a rotina de trabalho, na SRE Pará de Minas, identificaram-se erros na instrumentalização do SYSADP, por parte das escolas estaduais, portanto se faz necessário, desenvolver cursos de operacionalização, atualização e capacitação dos profissionais para que assim, haja uma redução de retrabalho e impactos financeiros negativos.

Tais cursos de atualização devem considerar as constantes mudanças de situações nas escolas, aumento/ redução de turmas, retorno de titulares de cargo, saída de servidores, entre outros fatores, sendo necessário desenvolver técnicas de testes, nos ambientes virtuais, promovendo a interatividade, dinamismo e motivação do servidor que operacionalizará o sistema.

A rotina demonstra que não basta fazer o manual e enviar orientações por e-mail é necessário, assimilar os conceitos de forma interdisciplinar, com a interação entre o sistema, as situações reais que ocorrem no cotidiano da escola e a regulamentação dada por meio das Resoluções e Orientações relacionadas quadro de pessoal e designações.

O aprendizado realizado com a falta de associação de conceitos ocorre de forma arbitrária, mecanicamente, sendo essa forma de preparação, não indicada para o manuseio do SYSADP, tendo em vista que é preciso fazer uma compreensão da situação real e aplicá-la no sistema, não se trata tão somente de lançar dados é necessário um processo cognitivo. Acerca da aprendizagem mecânica Ausubel citado por Tarouco elucida que “a aprendizagem de novas informações com pouca ou nenhuma associação a conceitos da estrutura cognitiva, ocorrem de forma arbitrária. Como exemplo de Aprendizagem Mecânica, pode citar o exercício de decorar a tabuada.” (TAROUCO et al apud AUSUBEL, 2006).

Com as aulas no formato de Educação a Distância (EaD) o material disponibilizado poderá abordar desde conceitos práticos do dia a dia, passando por alguns dispositivos legais atinentes aos processos e por fim alcançando o momento da prática quer seja, a operacionalização do sistema.

À vista disso, compreende-se que a utilização dos treinamentos na modalidade à distância, poderá contribuir para melhorar a operacionalização do SYSADP, agregando conhecimento aos servidores da área administrativa escolar do estado de Minas Gerais.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Geral

Elaborar proposta de formação atualizada e continuada dos servidores das escolas estaduais via aprendizado online, de utilização do Sistema de Designação e Quadro de Pessoal – SYSADP.

1.5.2 Específicos

Contribuir para o aprendizado, de maneira a aprimorar a utilização dos recursos do sistema SYSADP.

Analisar o perfil do servidor que está operacionalizando o SYSADP, se o mesmo possui familiaridade com os recursos pedagógicos e tecnológicos, inerentes à utilização do mesmo.

Desenvolver junto ao Núcleo de Tecnologias Educacionais (NTE) SRE Pará de Minas, mecanismos de ambiente virtual de aprendizagem (AVA).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para cumprir com os objetivos deste projeto, optamos por analisar o Fluxo de demandas a suporte e retificação de informações junto ao Setor de Gestão de Pessoal da SRE de Pará de Minas, especificadamente quanto a solicitação de auxílio para utilizar o sistema SYSADP.

O referencial teórico do presente projeto foi estruturado em três tópicos, a saber: procedimentos operacionais; atos normativos e educação à distância. Buscou-se compreender os procedimentos operacionais que serão necessários para a implantação do presente projeto, o arcabouço normativo das designações no Estado de Minas Gerais para mensurar o grau de exigência que a mesma impõe bem como traçar conhecimentos relacionados ao desenvolvimento da modalidade de educação à distância.

2.1 PROCEDIMENTOS OPERACIONAIS

O desenvolvimento de um ambiente virtual de aprendizagem tem como objetivo orientar a escola, em linhas gerais, nas ações necessárias para proceder à designação nas escolas estaduais, bem como, ao correto preenchimento de requisitos referente à contratação de pessoal. De acordo com a Resolução SEE 3.995/2018, a designação de servidores para o exercício de função pública será processada presencialmente diretamente nas escolas estaduais ou em polos, micro polos ou nas Superintendências Regionais de Ensino, e/ou à distância, por meio de sistema informatizado online, em conformidade com o cronograma e orientações complementares a serem oportunamente publicadas.

Somente haverá designação de servidor para o exercício de função pública, em cargo vago ou em substituição quando não existir servidor efetivo ou estabilizado ou servidora designada, gestante em estabilidade provisória, que possa exercer tal função, observado o disposto na Resolução.

Então as ações propostas neste projeto têm o intuito de otimizar o tempo, diminuindo o lapso temporal necessário para os procedimentos de designação nas escolas, bem como reduzir contratempos ocasionados por processos indevidos, nas oscilações no quadro da escola.

É necessário nortear uma organização de trabalho estruturada em identificar uma referência ao sequenciamento lógico de atividades e tarefas voltado para um resultado, ou seja, processos devem gerar resultados e agregação de valor. Estabelecer e determinar como será a organização desse trabalho é fator determinante para que o mesmo produza os resultados desejados pelos objetivos gerenciais, neste sentido Faria et al ,elucida que “deve-se destacar que, como todo

processo de trabalho é regido pelos fins estabelecidos, a escolha e o estabelecimento desses fins ou objetivos são uma atividade de crucial importância.” (FARIA; et al, 200-?)

Baseado em tais premissas, o primeiro objetivo a ser estabelecido no sistema de organização do trabalho é a elaboração de uma agenda, pois se trata de um recurso que se estruturado corretamente, trás sequência de atividades previstas para cada etapa a ser concluída, indo do estabelecimento de datas de reunião entre os participantes do processo, estudo até a análise para o desenvolvimento do material interdisciplinar, entre outros.

De acordo com o Guia de Laboratório de Criação de Materiais Didáticos para a EaD, da Universidade Federal de Minas Gerais, de organização de Arruda et al, um método para ser utilizado na confecção de materiais para essa modalidade de ensino é o modelo ADDIE (Análise, Desenho, Desenvolvimento, Implementação e Avaliação) que estabelece etapas da produção do material didático.

Destaca-se no modelo ADDIE, o segundo D, quer seja, desenvolver a produção de material Arruda et al, esclarecem que o trabalho deve ser dividido em etapas, devendo abranger o planejamento e o desenvolvimento de roteiros para a confecção desse material.

Para a produção do material pretende-se a seguinte divisão em 07 etapas:

- 1ª Etapa: Análise Contextual e Divisão em Unidades;
- 2ª Etapa: Estudo da legislação com as servidoras que operam o sistema, diretoria de pessoal, inspetores escolares e coordenadora do SISAP;
- 3ª Etapa: Confecção de um manual envolvendo o trabalho interdisciplinar de aplicar a normatização no sistema;
- 4ª Etapa: Elaboração de estudos de casos;
- 5ª Etapa: Organizar uma biblioteca com as informações consolidadas em um único local;
- 6ª Etapa: Produção em conjunto com o NTE de vídeos curtos;
- 7ª Etapa: Elaboração do Mapa de atividades.

A primeira etapa trata da Análise Contextual e Divisão em Unidades, cujo objetivo é identificar o público alvo da informação mensurando acessibilidade a sistemas de informática, disponibilidade de tempo para frequentar o ambiente virtual,

que poderá ser realizado via formulário do Google, no que concerne a divisão das unidades pretende-se separar por tópicos cada funcionalidade que o sistema possui, ora individuais, ora intercaladas.

A segunda etapa visa identificar junto aos servidores envolvidos no processo de designação e quadro de pessoal da SRE Pará de Minas, as legislações, normas, orientações e códigos emanados da SEE/MG de modo a alinhar todas as informações para que o material a ser produzido contenha o maior número possível de dados.

A terceira etapa tem por objetivo elaborar um manual físico com essas informações atrelando o comando da norma junto a aplicação no sistema.

A quarta etapa tem o fim de elaborar estudos dos casos mais recorrentes no dia a dia da unidade escolar de forma que possam ser aplicados exemplos práticos durante a produção de conteúdo.

A quinta etapa se refere a disponibilizar todo o arcabouço normativo referente às designações e quadro de pessoal contendo resoluções comentadas, orientações, tabelas de códigos, entre outros.

A sexta etapa visa produzir vídeos de curta duração, separados por cada função, com o objetivo de atrelar a informação tanto relacionada a normatização da SEE/MG como a aplicação no sistema, em uma linguagem rápida, fácil, objetiva e pontual apresentando os passos a serem feitos através de um tutorial.

A sétima etapa vem sobre a premissa de assimilar o conhecimento, com atividades que serão propostas, adotando um modelo de gamificação, o qual tem o objetivo de estimular e criar experiências nos usuários para que os mesmos se sintam motivados por intermédio de jogos que atrelam o conhecimento, tornando-os engajados durante o processo de aprendizagem.

Espera-se que com a utilização do modelo ADDIE, agregado ao controle e método de agenda com compromissos alinhados junto a toda a equipe auxiliará na execução do projeto, uma vez que deve fazer parte da estratégia de qualquer tarefa a ser executada a organização dos processos de trabalho.

Com relação ao ambiente virtual de aprendizagem existem várias plataformas que são disponibilizadas sejam gratuitas ou pagas, após pesquisa realizada pela autora foi constatado que dentre as gratuitas a que possivelmente poderá ser utilizada é a Classroom que se trata de recurso do Google Apps para a área de educação

lançado em 2014 que apresenta as seguintes funcionalidades informadas pelo Google Play:

O Google Sala de aula é um serviço gratuito para escolas, organizações sem fins lucrativos e qualquer usuário que tenha uma Conta do Google pessoal. Com o Google Sala de aula, os professores e alunos se conectam facilmente, dentro e fora das escolas. O Google Sala de aula economiza tempo e papel, além de facilitar a criação de turmas, distribuição de tarefas, comunicação e organização.

O Google Sala de aula oferece muitos benefícios:

- É fácil de configurar: os professores podem adicionar alunos diretamente ou compartilhar um código para os alunos participarem da turma. A configuração leva apenas alguns minutos.
- Poupa tempo: o fluxo de tarefas simples e digital, sem usar papel, permite que os professores criem, revisem e atribuam notas às tarefas rapidamente em um único lugar.
- Melhora a organização: os alunos podem ver todas as tarefas em uma página de tarefas, e todos os materiais didáticos (por exemplo, documentos, fotos e vídeos) são colocados em pastas automaticamente no Google Drive.
- Melhora a comunicação: o Google Sala de aula permite que os professores enviem avisos e iniciem debates com a turma instantaneamente. Os alunos podem compartilhar recursos com os colegas e responder às perguntas no mural da turma.
- É acessível e seguro: como os demais serviços do G Suite for Education, o Google Sala de aula não exibe anúncios, nunca usa seu conteúdo ou os dados dos alunos para fins publicitários e é gratuito.

Aviso sobre permissões:

Câmera: permissão necessária para que o usuário tire fotos ou faça vídeos e poste-os no Google Sala de aula.

Armazenamento: permissão necessária para que o usuário anexe fotos, vídeos e arquivos locais ao Google Sala de aula. Também é necessária para o suporte off-line.

Contas: permissão necessária para que o usuário escolha qual conta usar no Google Sala de aula. (PLAY STORE, 2019)

Além de todas essas funcionalidades, sua interface é fácil como todos os e-mails oficiais utilizados pela SEE/MG, SRE's e escolas estaduais são de domínio do Google, portanto o layout do Google Sala de Aula (Classroom) é bem similar ao do e-mail e Google Formulários que os usuários já estão habituados a usar no dia a dia, além do acesso rápido no Google APPS.

2.2 ATOS NORMATIVOS

No ano de 2007, foi sancionada pelo então Governador do Estado de Minas Gerais, o senador Aécio Neves da Cunha a Lei Complementar nº 100/2007, de 5 de novembro de 2007, que dentre outros dispositivos, ocorreu a promoção à investidura de 98.000 profissionais da área de educação em cargos públicos efetivos sem a

devida realização de concurso público, indo contra o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal Brasileira de 1988, violando os princípios constitucionais da isonomia, impessoalidade e obrigatoriedade do concurso público.

Em 2014, após o ajuizamento de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) 4876, pelo procurador-geral da República, a mesma foi julgada parcialmente inconstitucional, sendo preservada a situação dos servidores já aposentados, bem como daqueles que preencham ou venham a preencher, os requisitos para a aposentadoria até a data de publicação da ata do julgamento quer seja em 26 de março de 2014.

No dia 1 de abril de 2014, os servidores alcançados pela decisão perderam a condição de “titulares de cargo efetivo” atribuída pela Lei Complementar 100/2007. Em março de 2015, há o acolhimento do recurso proposto pela Advocacia-Geral do Estado para manter os servidores atingidos pela referida lei até final de dezembro de 2015 de modo a não prejudicar o ano letivo, no mesmo ano houve uma extensão da regra para abarcar os servidores que preencham ou venham a preencher, os requisitos para a aposentadoria até a data de 31 de dezembro de 2015.

Com a desvinculação destes servidores do quadro de efetivos do Estado de Minas Gerais, apesar de existirem concursos públicos vigentes, tornou-se necessário aprimorar o processo de designação, tendo em vista que o volume de designações aumentaria.

A Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990 que institui o regime jurídico único do servidor público civil do Estado de Minas em seu artigo 10º estabelece que:

Art. 10 – Para suprir a comprovada necessidade de pessoal, poderá haver designação para o exercício de função pública, nos casos de:

I – substituição, durante o impedimento do titular do cargo;

II – cargo vago, e exclusivamente até o seu definitivo provimento, desde que não haja candidato aprovado em concurso público para a classe correspondente.

§ 1º – A designação para o exercício da função pública de que trata este artigo somente se aplica nas hipóteses de cargos de:

a) Professor, para regência de classe, Especialista em Educação e Serviço, para exercício exclusivo em unidade estadual de ensino;

b) (...)

§ 2º – Na hipótese do inciso II, o prazo de exercício da função pública de Professor, Especialista em Educação e Serviço não poderá exceder ao ano letivo em que se der a designação.

§ 3º – A designação para o exercício de função pública far-se-á por ato próprio, publicado no órgão oficial, que determine o seu prazo e explicito o seu motivo, sob pena de nulidade e de responsabilidade do agente que lhe tenha dado causa.

§ 4º – Terá prioridade para designação de que trata o inciso I deste artigo o candidato aprovado em concurso público para o cargo, observada a ordem de classificação.

§ 5º – A dispensa do ocupante de função pública de que trata este artigo dar-se-á automaticamente quando expirar o prazo ou cessar o motivo da designação, estabelecido no ato correspondente, ou, a critério da autoridade competente, por ato motivado, antes da ocorrência desses pressupostos.

§ 6º – (...) (MINAS GERAIS, 1990)

Portanto, a designação sob a óptica deste projeto, é a forma de preenchimento de cargo público a título precário para assegurar o funcionamento das escolas estaduais, especificadamente no Estado de Minas Gerais.

O processo de designação é norteado por legislações vigentes e resoluções editadas pela Secretaria de Estado de Educação, para o ano de 2019, foi editada a Resolução SEE nº 3.995, de 24 de outubro de 2018 que dispõe sobre critérios e define procedimentos para inscrição, classificação e designação de candidatos para o exercício de função pública na Rede Estadual de Ensino da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE-MG).

Dentre os dispositivos da referida resolução, destaca-se o artigo 39 e seus incisos:

Art. 39 - A direção da escola deverá registrar no Sistema SYSADP do Portal da Educação todas as vagas ainda não assumidas por servidores efetivos ou estabilizados, observando os limites do comporta e a real necessidade da escola: (grifou-se)

I – justificar o motivo da solicitação;

II – especificar o período da designação e o horário de trabalho;

III – em caso de substituição, identificar o titular afastado e informar o prazo do afastamento;

IV – observar os prazos mínimos permitidos para designação para a função pública de:

a) Professor de Educação Básica - PEB, para atuar na docência, por qualquer prazo;

b) Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB, nos afastamentos do titular por 15 (quinze) dias ou mais, exceto quando a escola tiver apenas um ASB em cada turno, hipótese em que a substituição será por qualquer prazo;

c) Assistente Técnico de Educação Básica – ATB, nos afastamentos por 30 (trinta) dias ou mais, desde que não exista, na localidade, servidor em Ajustamento Funcional que possa exercer tal função;

d) Professor de Educação Básica – PEB, para a função de Professor para Ensino do Uso da Biblioteca, Especialista em Educação Básica – EEB e demais situações, nos afastamentos do titular por 15 (quinze) dias ou mais.

§ 1º (...)

§ 2º (...)

§ 3º (...)

§ 4º (...) (MINAS GERAIS, 2018)

Conforme disposto no artigo acima referenciado “A direção da escola deverá registrar no Sistema SYSADP do Portal da Educação todas as vagas ainda não assumidas por servidores efetivos ou estabilizados”, portanto fica evidente a operacionalização do SYSADP por parte da escola.

Ademais a operacionalização do referido sistema não se restringe apenas ao registro das vagas ainda não assumidas, abrangendo também o lançamento de vagas em substituição, acompanhamento e análise das vagas por parte do setor de Inspeção Escolar/SRE/SEE, geração de editais, preenchimento do QI.

Indo mais além, tendo em vista que de acordo com a demanda de alunos há uma redução ou ampliação de turmas, ocasionando modificações no QI do servidor designado, há os processos de dispensa, reserva de vagas às servidoras gestantes que gozam de estabilidade provisória, cadastro de vagas para os servidores ocupantes de cargo/ função de diretor/vice-diretor que não possuem cargo efetivo ou que não lograram designação, prorrogação de contratos de trabalho, entre outros.

O sistema comporta também as designações realizadas de forma online, que são estabelecidas no artigo 48 da Resolução SEE 3.995/2018:

Art. 48 - A designação será processada online, por Sistema Informatizado, ou presencial, diretamente nas escolas, na SRE, ou em outro local público previamente definido, nos dias e horários determinados no respectivo edital e divulgado amplamente.

§ 1º - A chamada inicial para a designação on line, por Sistema Informatizado será processada para o exercício das seguintes funções: (grifou-se)

I - Ensino Regular

- a) Professor de Educação Básica – PEB Anos Iniciais Regente de Turma/Eventual e Professor para o Ensino do Uso da Biblioteca;
- b) Assistente Técnico de Educação Básica – ATB;
- c) Especialista em Educação Básica – EEB.

II - Educação Especial

a) Para atuar em escolas de Educação Especial:

- a.1. Analista de Educação Básica – AEB;
- a.2. Professor de Educação Básica – PEB Anos Iniciais Regente de Turma/Eventual/ Professor para o Ensino do Uso da Biblioteca /Oficina Pedagógica/Projetos autorizados pela SEEMG;
- a.3. Assistente Técnico de Educação Básica – ATB;
- a.4. Especialista em Educação Básica – EEB.

b) Para atuar em escolas que mantêm parceria com a SEEMG:

- b.1. Professor de Educação Básica – PEB Anos Iniciais Regente de Turma;
- b.2. Especialista em Educação Básica – EEB.

III - Conservatório Estadual de Música

- a) Assistente Técnico de Educação Básica – ATB;
- b) Especialista em Educação Básica – EEB.

IV - CESEC

- a) Assistente Técnico de Educação Básica – ATB;
- b) Especialista em Educação Básica – EEB.

V - SRE

a) Analista Educacional/Inspetor Escolar – ANE/IE. (MINAS GERAIS, 2018)

Portanto, além do sistema gerir toda a designação ao longo do ano, ele ainda realiza o controle e processamento das designações online, que ocorrem no período da chamada inicial, quer seja, no início do ano letivo.

Deste modo, o operador do sistema, utiliza determinada função apenas num período do ano, sendo que a mesma será utilizada somente no ano seguinte, o que poderá ocorrer esquecimento, ocasionando assim muitas dúvidas que sobrecarregam o suporte das SRE de Pará de Minas, além, do que se considera mais gravoso, o lançamento de dados equivocados, impactando negativamente o processo de designação.

Além das funções ora descritas, o sistema passou a comportar também a partir de 2019, a funcionalidade que permite a escola estadual identificar e apurar o seu Quadro de Pessoal, conforme estabelece a Resolução 4.112/2019 que trata das normas para a organização do Quadro de Pessoal das Escolas Estaduais de Educação Básica da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais a partir e 2019 e dá outras providências.

Nos termos do art. 3º da referida Resolução:

Art. 3º Compete ao Diretor ou Coordenador de Escola Estadual organizar o Quadro de Pessoal com base no disposto nesta Resolução; em seus Anexos e em Instruções Complementares. (MINAS GERAIS,2019)

Com essa funcionalidade no SYSADP é possível visualizar a quantidade de turmas, alunos e turno de funcionamento; a quantificação de pessoal da escola; dados curriculares; acompanhar o quadro de servidores tanto efetivos como designados, além de verificar possíveis inconsistências que são identificadas por cores, a saber: vermelho, quando a quantidade de servidores ultrapassarem o previsto na Resolução do Quadro de Pessoal e laranja, quando houver incompatibilidade entre o quantitativo de carga horária distribuído entres os Professores e o permitido conforme a matriz curricular da escola registrado no Sistema Mineiro de Administração Escolar (Simade), que se trata de um sistema que possui um banco de dados com todas as informações sobre o sistema educacional mineiro.

Ocorrem inúmeras modificações no quadro de pessoal da escola no decorrer do ano como, por exemplo, servidores que entram em ajustamento funcional, devendo

ser indicado no SYSADP qual será o local de aproveitamento desse servidor; professores que possuem carga horária excedente e que são remanejados para outra escola da localidade devem ter a distribuição atribuída dessa carga horária no SYSADP.

Ademais tanto na Resolução 3.995/2018, quanto na 4.112/2019 trazem dispositivos acerca da responsabilidade do Diretor ou Coordenador de Escola de se fazer cumprir as determinações de ambas, portanto é dever dos servidores da escola exercer sua função com eficiência e responsabilidade.

Observa-se que o sistema SYSADP trabalha de forma articulada com 02 Resoluções emitidas anualmente, além de orientações que são repassadas pela SEE, portanto, o servidor da escola deve compreender como articular o que é exigido em ambas às resoluções e operacionalizar o sistema, já que as informações ali inseridas devem estar em estrita consonância com os critérios estabelecidos na legislação e orientações.

2.3 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Ao se buscar uma definição para Educação a Distância (EaD), é importante considerar que, como fruto do pensamento humano a tecnologia influencia a vida da sociedade bem como a sua cultura, causando até uma certa dependência, que acarretam boas ou más ações, já que para Araújo et al. (2017, p. 927) “o homem deve utilizar a tecnologia para o bem comum, seguindo a linha do raciocínio que vise agir sobre o meio em que vive de forma consciente.”

Portanto a Educação a distância é uma modalidade de ensino na qual a relação ensino-aprendizagem ocorre em tempos e espaços diversos e é mediada por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação.

Quando se pensa em tecnologias e educação, logo nos vêm à mente recursos informáticos avançados, contudo, o conceito de tecnologia é muito mais amplo e abrange todos os recursos e procedimentos criados pelo homem para satisfazer as suas necessidades. Dessa forma, um lápis de escrever é uma tecnologia antiga e ainda muito útil, criada para a transmissão das palavras para um meio físico, o papel, que também é uma tecnologia. Ambas são utilizadas para o registro do pensamento humano, contudo o uso das tecnologias digitais são fundamentais para educação a

distância porque são o meio utilizado para realização dos processos de mediação e de construção do conhecimento.

A internet é a tecnologia que permitiu a reunião e o acesso ao maior número de Tecnologias de Informação e Comunicação- TIC's empregadas nos processos educativos. A internet revolucionou a EaD porque, por meio dela, o estudante pôde ter acesso a grande variedade de recursos didáticos, tais como: Videoaulas, Audioaulas, E-books, Fóruns, Chat, Redes Sociais, Web conferência, entre outros. Dentre as tecnologias empregadas na EaD, as plataformas de ensino, softwares utilizados para reunir e estruturar os recursos educativos, destacam-se por sua larga utilização. Tais softwares são escolhidos, configurados e organizados de modo a proporcionar a construção de um percurso didático especialmente pensado para determinado curso na modalidade a distância, construindo ambientes interativos de aprendizagem.

Sendo assim a introdução de capacitação on-line, em ambiente virtual via e-learning, destinada aos servidores das escolas estaduais que vão operacionalizar o sistema, torna-se de fundamental importância tendo em vista que atingirá mais servidores, reduzindo barreiras geográficas, economia de material didático, deslocamento, locações e alimentação, acesso a conteúdo atualizado, e contato com novas tecnologias.

Para Padalino e Peres:

O e-learning abrange um conjunto amplo de aplicações e processos, como ensino baseado na web, no computador, com uso de salas de aula virtuais, e colaboração digital. Inclui, ainda, a entrega de conteúdo via Internet, Intranet/Extranet, áudio - e gravações em vídeo, rádio por satélite, TV interativa e CD-ROM, enfim, o e-learning é interativo e oferece flexibilidade instrucional.

Para o sucesso dos programas de treinamento e desenvolvimento de pessoal, é fundamental que o planejamento seja estabelecido com metas congruentes com a política de recursos humanos da organização e construído de modo participativo, integrando o mentor dos programas, seus executores e os treinandos, bem como considerando as fases de diagnóstico situacional, objetivos, metodologia/estratégias, avaliação e análise dos resultados e dos custos. (PADALINO; PERES, 2007)

Em recente nota técnica o Ministério do Trabalho, através da Secretaria de Inspeção do Trabalho, se posicionou formalmente a favor da utilização de tecnologia de educação a distância para os treinamentos previstos nas Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, conforme se extrai que “assim

como é profícua no sistema formal de educação, a adoção da metodologia de EaD no universo do trabalho pode ser produtiva, por proporcionar maior abrangência e alcance na propagação de conhecimento, além de otimizar recursos.” (Ministério do trabalho. Nota Técnica N° 54/2018 /CGNORJDSST/SIT)

A nota técnica esclarece que ocorreu a

implementação de projeto piloto de empresa de porte nacional para utilização da modalidade de ensino a distância e semipresencial para as capacitações previstas na NR-20. O trabalho envolveu a análise do projeto pedagógico e dos materiais utilizados, bem como entrevistas com os trabalhadores submetidos a essa modalidade de capacitação. Após análises, recomendações de melhorias e intensos debates do projeto piloto pela Subcomissão Tripartite, foi constatada a viabilidade da utilização dessa metodologia de aprendizagem - EaD e semipresencial - no fornecimento das capacitações preconizadas pela NR-20. (Ministério do trabalho. Nota Técnica N° 54/2018 /CGNORJDSST/SIT)

Com relação à forma de comunicação nessa modalidade podemos classificar as formas de interação em 2 tipos: a do tipo síncrona e assíncrona, que nas palavras de Miranda e Dias ao mencionarem sobre a importância desses ambientes de aprendizagem “é relevante conhecer e analisar as interações dos alunos (sujeitos) perante ambientes proporcionados por redes síncronas e assíncronas e a sua relação com a aprendizagem.”(MIRANDA; DIAS, 2003)

De acordo com Miranda e Dias se referindo a Jonassen & Carr há :

Dois tipos de ferramentas podem ser usadas para fomentar a partilha de conhecimento através de conversações: ferramentas de comunicação síncrona, familiares aos utilizadores da Internet como IRC (Internet Relay Chat), vulgarmente designado por chat, e sistemas de mensagens instantâneas; e ferramentas de comunicação assíncrona, tais como, correio eletrónico, fóruns de discussão e listas de discussão. Os ambientes suportados por redes de comunicação síncrona funcionam como ambientes virtuais baseados em texto, apelativos para imersão dos alunos na conversação, enquanto que os ambientes suportados por redes de comunicação assíncrona, são tipicamente menos envolventes, focando-se mais na conversação reflexiva do que na imersão (MIRANDA; DIAS, 2003).

Assim a comunicação síncrona é toda aquela que exige que os interlocutores estejam conectados ao serviço (meio de comunicação) no mesmo momento, para que haja a troca de mensagens, havendo interação e está relacionada ao uso de mecanismos de comunicação síncronos como, por exemplo, entre outras tecnologias que permitam a interação de forma online, a web conferência e chats.

Por outro lado a comunicação assíncrona pode ser considerada como toda comunicação realizada em momentos diferentes no tempo para envio, recepção e mensagens, ou seja, os interlocutores não precisam estar no mesmo tempo para que exista a interação e transmissão do conhecimento, como, por exemplo, vídeos gravados, fóruns de discussão, e-mail, entre outros.

Assim, a principal diferença entre as ferramentas síncronas e assíncronas é que a segunda oferece maior liberdade para que os indivíduos desenvolvam o aprendizado de acordo com o seu tempo, horário e local preferido, e na primeira o indivíduo deve estar presente no momento da comunicação, assim acredita-se que o ideal é intercalar ambas as formas de comunicação, fazendo uma combinação entre os meios síncronos e assíncronos.

Por essa razão é necessário compreender como os sujeitos aprendem, edificam o conhecimento, considerando seus princípios, cotidiano, valores, posturas, sendo, indispensável recorrer a meios de diálogo para conhecer esses sujeitos, como, por exemplo, a formulação de pesquisas relacionadas a absorção do conhecimento por meio do aprendizado online, a realização de Web conferência com a participação dos sujeitos envolvidos no processo, especialmente quando é agregada ao sistema novas funcionalidades ou ao arcabouço normativo novas orientações, a fim de que a informação chegue mais rápida e pontual. Para Bessa et al o desenvolvimento de redes compreende

uma grande teia que se tece com as tecnologias, serviços, pessoas, ideias, informações e contam com as ferramentas diversas: diretrizes estratégicas nos cursos e componentes curriculares; cultura forte de planejamento e avaliação; acesso, disseminação e a segurança das informações; investimento em processos interativos; estímulo a um alto volume de sugestões e ideias dos estudantes; estímulo a criação e inovação; trabalho em equipes e valorização da formação de lideranças. (BESSA et al, 2019)

Deste modo o curso de operacionalização do sistema deve considerar a inclusão de mecanismos para auxiliar os usuários a terem uma boa interface com o SYSADP e compreensão dos atos normativos, através de debates propostos nos fóruns com a discussão de temas relacionados aos atos normativos; buscar compreender a opinião dos mesmos com perguntas e respostas em questionário, ou seja, utilizar maneiras de aproximar e compreender os desafios que esses servidores enfrentam para auxiliá-los na superação dos mesmos.

Diante de tudo o que foi analisado, pode-se compreender que a utilização de capacitação via sistema online, é uma tendência tanto para a educação à distância como em treinamento e aprimoramento nas instituições de modo geral, podendo ser utilizada para aperfeiçoar a gestão do conhecimento.

3 ESTRATÉGIAS DE AÇÃO

Serão analisados duas formas de perspectivas quanto à utilização do sistema, uma por parte dos usuários das escolas, que serão selecionadas dentro da jurisdição da SRE Pará de Minas e outra por meio dos servidores que dão suporte a estes usuários, de forma a detectar e priorizar quais são as dificuldades recorrentes dos usuários de nível de acesso 1, conforme tabela 1.

Para tanto, a metodologia utilizada para a coleta dos dados e informações se dará por questionários formulados através da ferramenta Google Formulários e enviados às escolas, e para os servidores da SRE que dão o suporte será realizada uma entrevista.

A pesquisa-ação exige do pesquisador uma postura ética, de forma que cabe a ele ter o compromisso com a verdade e respeito aos sujeitos que participarão da coleta de dados. Além do mais, cabe ao pesquisador um cuidado ético e cauteloso no momento de analisar as informações e elaborar suas conclusões de forma a não corromper os resultados com suas próprias ideologias, para Manolita Correia Lima,

A concepção do método de pesquisa-ação tem o mérito de preconizar a combinação da qualidade formal associada a investigações rigorosas com a qualidade política centrada nas implicações éticas e políticas, presentes nos planos de ação coletivamente formulados. (LIMA, 2005)

A importância da ética é parte essencial de qualquer pesquisa, sendo preservado o respeito aos direitos dos outros, a boa convivência, enfim, priorizando o bem estar de todos.

Para a execução deste projeto, serão utilizados os materiais já existentes no tocante a operacionalização do sistema, que serão atualizados de acordo com as novas versões, e adaptado para o formato online.

O projeto visa disponibilizar em forma online instruções para utilização do SYSADP em consonância com as normatizações vigentes de forma a contribuir com a aprendizagem contínua dos servidores das escolas estaduais.

Para isso será necessário realizar coleta de dados junto aos servidores das escolas de forma a identificar o perfil do servidor que operacionaliza o sistema SYSADP, para assim diagnosticar os pontos em que há mais insegurança e maior margem de erro dos usuários.

Por fim, será proposta uma parceria técnica com o Núcleo de Tecnologias Educacionais- NTE da SRE Pará de Minas, para o desenvolvimento do ambiente virtual, bem como a produção de vídeos com áudio e a utilização de ferramenta que grave a tela do computador para que assim seja realizado um tutorial, sendo selecionado dentro da SRE servidores que tenham conhecimento do sistema e dos atos normativos com boa dicção de forma que a sua explanação seja clara e precisa.

4 CRONOGRAMA

O acompanhamento será de forma sistemática ao longo de todo o projeto, controlando mudanças e revisões, apontando e documentando. Deverá primar pela discussão da necessidade de se promover alterações do escopo com a equipe de forma a atender a proposta final do projeto.

O controle das ações será realizado de acordo com a seguinte sistemática:

Processo	Período	Definição	Modo	Local	Responsável
Elaboração do projeto de intervenção	ago/set/ou t/nov/ 2019	Elaboração do projeto de intervenção	Trabalho de elaboração com auxílio do tutor	Home office	Marina Rodrigues de Souza
Levantamento de literatura	ago/set/ou t/nov/ 2019	Pesquisa qualitativa de bibliografia	Trabalho de pesquisa de artigos acadêmicos relacionados ao tema no Scielo e Google Acadêmico	Home office	Marina Rodrigues de Souza
Coleta de dados escolas	fev/mar /2020	Formulação das perguntas para coleta de dados	Analisando as perguntas formuladas	Diretoria de Pessoal – SRE Pará de Minas	Supervisor Divisão de Pagamento e Gestão de Pessoal
Entrevistas suporte da SRE	fev/mar /2020	Formulação dos quesitos para coleta de dados	Analisando os quesitos formulados	Setor Gestão de Pessoal	Supervisor Gestão de Pessoal

Coleta de dados	abr/2020	Respostas fornecidas pelos usuários/servidores	Acompanhamento de relatórios	Setor Gestão de Pessoal	Supervisor Gestão de Pessoal
Tratamento dos dados	mai/jun 2020	Análise dos dados e emissão de parecer	Acompanhamento de relatórios	Diretoria de Pessoal – SRE Pará de Minas	Supervisor Divisão de Pagamento e Gestão de Pessoal
Opções gratuitas para hospedar o AVA	jul/2020	Pesquisa de ambientes virtuais de aprendizagem	Pesquisa aos recursos já existentes	NTE- SRE Pará de Minas	Coordenador NTE
Produção de material para do AVA	jul/ ago/ set/2020	Produção do conteúdo para os e-learning	Avaliar o conteúdo já produzido no período	NTE– SRE Pará de Minas	Supervisor Gestão de Pessoal e Coordenador da Inspeção Escolar
Utilização do AVA pelas escolas selecionadas	Set/Out/ Nov/ 2020	Mensurar as reflexões das escolas selecionadas para testar o AVA	Acompanhamento de relatórios	Setor Gestão de Pessoal	Supervisor Gestão de Pessoal
Elaboração do relatório final	Dez/2020	Analisar o relatório final do projeto	Verificação entre a proposta do projeto e o relatório final	Diretoria de Pessoal – SRE Pará de Minas	Supervisor Gestão de Pessoal, Supervisor Divisão de Pagamento Coordenador da Inspeção Escolar e Diretora da SRE

Tabela 2 Fonte: Elaboração Própria

5 ORÇAMENTO

Segue abaixo especificação do orçamento para o projeto:

Especificação do material	Quantidade/unidade	Valor R\$
Papel Sulfite A4 com 500 fls.	02 pacotes	50,00
Tonner de tinta para impressão	01 unidade	125,00
Total	-	175,00

Tabela 3 Fonte: Elaboração Própria

Quanto aos custos para o levantamento de informações são praticamente zero, considerando que a ferramenta Google Formulários é disponibilizada gratuitamente e a entrevista será feita in loco ou via skype/whatsapp vídeo.

Os equipamentos utilizados para tal levantamento de dados serão um computador com acesso à internet que possua webcam, microfone, alto falante e uma conta de e-mail sob o domínio do Google, os quais já se encontram à disposição.

Os equipamentos tecnológicos se encontram disponíveis no patrimônio da SRE Pará de Minas, e como instalações poderão ser utilizadas a da sede da SRE Pará de Minas ou de alguma escola pertencente ao município, que possua estrutura física para tal ação.

A previsão de material de consumo utilizado é a mínima possível, tendo em vista que a coleta de dados, entrevistas, produção de conteúdo serão realizados por meio virtual, ocasionalmente poderá ocorrer a impressão de dados.

Com relação ao pessoal que participará do projeto serão servidores do quadro de colaboradores do Estado de Minas Gerais em exercício na SRE Pará de Minas, cuja implementação se dará dentro da jornada de trabalho, não sendo necessário o pagamento de horas extras.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O início deste projeto se deu a partir da perspectiva de conhecer, além da experiência cotidiana, alguns aspectos da execução do trabalho realizado pelos servidores administrativos, tanto dos setores de gestão de pessoal e de pagamento quanto das escolas da jurisdição da SRE Pará de Minas.

A proposta busca disponibilizar para consulta as funções e recursos do SYSADP, bem como, atualizar as informações contidas no ambiente virtual de aprendizagem com as novas funcionalidades do sistema em consonância com expedição de atos normativos para que o usuário tenha acesso permanente para realizar consultas e compreender a operacionalização do mesmo, a baixo custo.

A implementação do projeto visa despertar e incentivar no servidor da Secretaria de Estado de Educação, especialmente os que se encontram em exercício nas escolas estaduais sob a jurisdição da SRE Pará de Minas, o uso e as aplicações de novos recursos tecnológicos propondo uma reflexão sob a perspectiva de novas formas de organização, gestão e disseminação da informação através dos ambientes digitais.

O projeto se implementado, terá como 02 (duas) próximas etapas: a primeira é traçar o perfil do servidor que utiliza o sistema e mensurar se a familiaridade com os recursos pedagógicos e tecnológicos influenciam no uso do mesmo, selecionar algumas escolas da jurisdição da SRE - Pará de Minas, separando-as por 2 grupos, grupo A, aquelas escolas com índice menor de dificuldade em operacionalizar o sistema e grupo B aquelas escolas com índice maior de dificuldade, encaminhando para as mesmas um questionário virtual, onde será verificada a interação daquele profissional com as tecnologias, grau de instrução, qual a maior dificuldade encontrada para utilizar o sistema; já a segunda etapa consiste em analisar junto ao NTE as opções gratuitas e funcionais a serem utilizadas para o desenvolvimento do ambiente virtual de aprendizado, com todas as ferramentas necessárias para inclusão de material didático, considerando que tais recursos sejam de fácil manuseio e entendimento para os usuários.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Juliana Teixeira; BATISTA, Paulo Vitor do Carmo. **EaD e Desafios de Interação**: Um estudo de revisão. Revista Multitexto, Unimontes: Montes Claros, 2016, v.4, n.01. Disponível em <http://www.ead.unimontes.br/multitexto/index.php/rmcead/article/view/187/115>. Acesso em 10 de outubro de 2019.

ARAUJO, Sérgio Paulino de. *et al.* **Tecnologia na Educação**: Contexto histórico, papel e diversidade. *In*: III Seminário de Pesquisa do CEMAD, 2017, Londrina. Anais da IV Jornada de Didática: Docência na Contemporaneidade. Londrina: UEL, 2017. Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/jornadadidatica/pages/arquivos/IV%20Jornada%20de%20Didatica%20Docencia%20na%20Contemporaneidade%20e%20III%20Seminario%20de%20Pesquisa%20do%20CEMAD/TECNOLOGIA%20NA%20EDUCACAO%20CONTEXTO%20HISTORICO%20PAPEL%20E%20DIVERSIDADE.pdf>. Acesso em 10 de outubro de 2019.

ARRUDA, Durcelina Ereni Pimenta; *et al* (Org.). **Laboratório de criação de materiais didáticos para a EaD**. Belo Horizonte : CAED- UFMG, 2013.

BESSA, Sandra Mara. *et al.* **Cocriação e aprendizagem na Educação Superior**. *In*: Blog da Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior. Distrito

Federal:2019. Disponível em: <https://blog.abmes.org.br/cocriacao-e-aprendizagem-na-educacao-superior/>. Acesso em: 10 de outubro de 2019.

BRASIL. Constituição de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 de outubro de 2019.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Capacitação em Segurança e Saúde no Trabalho pela modalidade de ensino a distância (EaD) e semipresencial**. Nota Técnica N° 54/2018 /CGNORJDSST/SIT de 13 de março de 2018. Disponível em: http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no.../9116_02902b94eece0ee99ac87e7a0d34421c. Acesso em: 17 de outubro de 2019.

FARIA, Horácio Pereira de *et al.* **O Processo de Trabalho e seus componentes**. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/4247.pdf>. Acesso em: 05 de outubro de 2019.

GOOGLE. **Play Store**. 2019. Página inicial. Disponível em: https://play.google.com/store/apps/details?id=com.google.android.apps.classroom&hl=pt_BR. Acesso em 06 de outubro de 2019.

LIMA, Manolita Correia. **O método de pesquisa-ação nas organizações: do horizonte político à dimensão formal**. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional Volume 3, Número 2, mai./ago. 2005. Disponível em: www.gestaorg.dca.ufpe.br. Acesso em: 11 de outubro de 2019.

MINAS GERAIS. **Institui o regime jurídico único do servidor público civil do Estado de Minas Gerais**. Lei 10.254/1990 de 20 de julho de 1990. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=10254&comp=&ano=1990> Acesso em: 17 de outubro de 2019.

MINAS GERAIS. **Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Educação**. Decreto 45.849 de 27 de dezembro de 2011. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=Dec&num=45849&ano=2011>. Acesso em: 17 de outubro de 2019.

MINAS GERAIS. SECRETARIA DO ESTADO DE EDUCAÇÃO. **Dispõe sobre critérios e define procedimentos para inscrição, classificação e designação de candidatos para o exercício de função pública na Rede Estadual de Ensino da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE-MG)**. Resolução SEE 3.995, de 24 de outubro de 2018. Disponível em: <https://designacao-see-mg.com.br/wp-content/uploads/2018/10/RESOLU%C3%87%C3%83O-SEE-N-3995-DE-24-DE-OUTUBRO-DE-2018.pdf>. Acesso em: 17 de outubro de 2019.

MINAS GERAIS. SECRETARIA DO ESTADO DE EDUCAÇÃO. **Estabelece normas para a organização do Quadro de Pessoal das Escolas Estaduais de Educação Básica da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais a partir de 2019 e dá outras providências.** Resolução SEE 4.112, de 07 de janeiro de 2019.

Disponível em: <http://www2.educacao.mg.gov.br/images/documentos/4112-19-r.pdf>.

Acesso em: 18 de outubro de 2019.

MIRANDA, Luiza; DIAS, Paulo. **Ambientes de Comunicação Síncrona na Web como Recurso de Apoio à Aprendizagem de Alunos do Ensino Superior.**

Disponível em:

<https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/1119/1/08LuisaMiranda.pdf>. Acesso

em 06 de outubro de 2019.

PADALINO, Yara; PERES, Heloisa Helena Ciqueto Peres. **E-learning: estudo comparativo da apreensão do conhecimento entre enfermeiros.** Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692007000300006&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 17 de outubro de 2019.

TAROUCO, Liane Margarida Rockenbach *et al.* **Objetos de Aprendizagem para M-Learning.** Disponível em: http://odai2006.pbworks.com/f/objetosdeaprendizagem_sucesu.pdf.

Acesso em: 17 de outubro de 2019.

Publicado em 01 de setembro de 2020

Como citar este artigo (ABNT)

SOUZA, Marina Rodrigues de. CARVALHO, Wellington Marçal de. Proposta de Confecção de Material Instrucional para Otimizar o Uso do Sistema de Designação e Quadro de Pessoal da Superintendência Regional de Ensino de Pará de Minas.

Revista MultiAtual, v. 1, n.5., 01 de setembro de 2020. Disponível em:

<https://www.multiatual.com.br/2020/08/proposta-de-confeccao-de-material.html>