

**RESOLUÇÃO CONUN/UEMG Nº 629 /2024**  
**EDITAL ELEIÇÃO DIRETOR(A)/VICE-DIRETOR(A) UEMG**  
**UNIDADE IBIRITÉ**

**PLANO DE GESTÃO**

**CHAPA: UEMG-Ibirité: UNIÃO, RESPEITO E INCLUSÃO: consolidar e prosseguir**

**CANDIDATAS**

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

**THATIANE SANTOS RUAS - CANDIDATA A VICE-DIRETORA DE UNIDADE ACADÊMICA**

**IBIRITÉ**  
**JULHO, 2024**

## **SUMÁRIO**

### **1 Apresentação**

### **2 Contextualização**

#### **2.1 Das candidatas à equipe gestora**

### **3 Da Gestão**

#### **3.1 Premissas da Gestão: União - Respeito - Inclusão**

#### **3.2 Dimensões da Gestão**

### **4 Diretrizes para Gestão 2024 - 2028**

#### **4.1 Gestão Democrática e Participativa**

#### **4.2 Gestão de pessoas**

#### **4.3 Gestão Acadêmica**

##### **4.3.1 Ensino**

##### **4.3.2 Pesquisa**

##### **4.3.3 Extensão**

##### **4.3.4 Gestão Administrativa**

##### **4.3.5 Gestão do Clima e Cultura Acadêmica**

### **5. Algumas Considerações**

## 1. Apresentação

Apresentamos nossa candidatura à Direção e Vice-direção para a gestão 2024-2028 da UEMG, Unidade Ibirité por acreditar no potencial da Universidade pública, gratuita e de qualidade para a construção de uma sociedade mais democrática e justa.

Afirmamos o compromisso com uma gestão que se pautem em consolidar avanços e prosseguir com novas proposições tendo como base nas premissas de *União, Respeito e Inclusão*. Desse modo, convidamos a todos(as) a conhecer nossas propostas iniciais, as quais esperamos ser ampliadas e refletidas por toda comunidade acadêmica interna e externa.

## 2. Contextualização

A eleição de Direção Acadêmica da Unidade Ibirité, para os próximos quatro anos, ocorrerá em meio a processos de amadurecimento institucional, lutas pela melhoria da carreira docente e pela qualidade da Educação Superior na UEMG. Nesse cenário, acreditamos ser indispensáveis demandas de **consolidação** de processos, ações e estratégias iniciadas no mandato 2020 - 2024, sob a direção da professora Camila Jardim de Meira e vice-direção da professora Marilene Pereira de Oliveira, bem como a continuidade da **inclusão** de vozes, de experiências e de especificidades de grupos e de sujeitos, e ainda entendemos ser imprescindível a perspectiva de **avançar** no sentido de criar, inovar e construir processos emancipatórios em relação à autonomia da Unidade Acadêmica, entre outros.

Ao elaborarmos este Plano de Trabalho, evidenciamos um quadro de privações e falta de recursos, imbricado em uma conjuntura social, econômica e política pouco favorável, sobretudo no Estado de Minas Gerais. Entretanto, decidimos continuar a romper com o que aparentemente está colocado, apresentando propostas e alternativas consistentes com a profundidade das questões pautadas em agendas locais e globais, de modo a primar e a reafirmar o compromisso da Unidade com a **transparência** e a **coletividade** nos planejamentos e nas práticas, buscando construir processos que consolidam conquistas, continuem a incluir vozes e sujeitos, e ainda promova avanços contínuos, atrelados aos anseios de toda a comunidade acadêmica.

Decerto, o crescimento da Unidade Acadêmica de Ibitaré ocorre para além de sua expansão física e estrutural, pois, principalmente, se estabelece em relações cotidianas de **união, respeito e inclusão**. Tais premissas permitem a promoção de espaços abertos e oportunidades para que as pessoas expressem suas posturas, questionamentos e críticas. No contexto de livre expressão de ideias, são comuns as manifestações de posicionamentos diversos e, por vezes, contraditórios. Tal cenário requer uma gestão madura e capaz de ouvir, debater, conciliar e dialogar com diversos campos de interesses e disputas, preconizando pelo exercício diário da democracia.

É imprescindível destacar que a UEMG - Unidade Acadêmica de Ibitaré é uma Universidade Pública situada em região periférica e atende a estudantes, em sua maioria, oriundos de Escolas Públicas e muitos deles conciliam trabalhos e estudos. Tal questão possui centralidade nas vidas e territórios estudantis e, portanto, deve balizar as decisões da gestão no processo de organização da Unidade Acadêmica. Considerando este contexto, a atual gestão atuou junto à estruturação e à organização do Núcleo de Apoio Estudantil - NAE local, com a finalidade de orientar nossos estudantes para acessarem Políticas Estudantis, cada vez mais presentes em nossa Universidade.

A visibilidade conferida ao NAE ocorreu desde a questão de alocação de sala de atendimento em local mais acessível e de maior fluxo de estudantes, até em sua inserção em comissões de acolhimento, vestibular, entre outras. Além disso, foram muitas as atividades desenvolvidas pelo NAE (2019-2024), entre elas: Acolhimento estudantil de forma presencial e por e-mail para recepção e encaminhamentos psicopedagógicos e orientações sobre programas institucionais, *etc*; Divulgação e acompanhamento dos Editais PROEX/COAC; Participação em ações desenvolvidas na Unidade de Ibitaré voltadas para o cumprimento das propostas de permanência estudantil. Entre as referidas atividades desenvolvidas, a equipe do NAE acompanhou estudantes no Estágio Institucional não obrigatório e no Programa Estadual Assistência Estudantil (PEAES) – de 2021 a 2024, em que foram distribuídos 703 auxílios para 306 estudantes, (cada estudante pode ter no máximo 3 auxílios, entre eles, o Auxílio de Transporte; Inclusão digital; Alimentação; Moradia; Esporte; Creche; Cultura; Saúde; Deficiência; Didático-pedagógico; Inclusão Pessoas com deficiência). No que tange à acessibilidade, o NAE registrou, no período de 2019 a 2024, 27 estudantes que se declararam PCD e destes, cinco solicitaram monitoria específica. Como exemplo desse atendimento, tivemos os Editais 02-20211 (Ledor) e

Edital NEE 04-2023, ambos relativos à seleção de monitores para acompanhamento de estudantes.

Outro setor criado e estruturado no ano de 2021, com vistas ao auxílio e à permanência estudantil, foi o Núcleo de Estágio não obrigatório - NENO, o qual atua na divulgação de estágios remunerados, acompanhamento e proposição de novos convênios e políticas para o tipo de estágio atendido. Percebe-se que o Estágio não obrigatório remunerado tem se constituído como importante fonte de renda e de experiência formativa para os discentes.

Ademais, buscou-se incluir os(as) estudantes com estratégias de melhoria de atendimento, acolhimento, relação mais próxima por meio da escuta ativa, além de ações como acompanhamento de currículos junto às coordenações de cursos, reuniões periódicas com movimentos estudantis entre outras ações necessárias de consolidação e proposição de inovações.

Certamente, é um grande desafio para o desenvolvimento de fluxos de ações na Unidade se considerarmos o baixo número de servidores(as) técnico-administrativos e, ainda, a escassez de recursos financeiros com vistas à promoção de melhoria de condições estruturais. Todavia, manter-se próximo, exercitando a capacidade de escuta para potencializarmos recursos existentes, tem se configurado caminho assertivo tanto na organização de pleitos de reivindicação a instâncias superiores, quanto para adequações pontuais para melhoria da vida cotidiana.

Não obstante aos desafios vivenciados, percebe-se que o corpo discente da Universidade tem experienciado a incorporação de demandas advindas da consolidação da Universidade, com forte expressão evidenciada em: Programa de Monitoria Acadêmica - PEMA; Programa de Incentivo a Bolsas de Iniciação à Docência (PIBID); Programa Residência Pedagógica (PRP); processos de Monitoria Voluntária; Programa de Apoio à Pesquisa - PAPq; Programa de Apoio à Extensão - PAEx; Projetos de Pesquisas via FAPEMIG; Projetos de Pesquisa e Extensão mantidos com apoio de Emendas Parlamentares.

Observa-se que há um fluxo proativo de apropriação do que é **constituir-se como Universidade**, o que vem ocorrendo de acordo com temporalidades e territorialidades específicas de cada segmento da comunidade acadêmica e local. Assim, faz-se necessário uma gestão participativa, respeitosa e capaz de congrega particularidades de cada curso,

setor, segmento universitário e modalidades. Nesse cenário, é necessário o entendimento de um contexto complexo e de que podem ser adotadas posturas simples, mas capazes de subverter lógicas assimétricas na perspectiva de um cotidiano mais justo e solidário, entre muitas posturas cotidianas podemos citar: tornar a Assessoria da Direção em Assessoria da Gestão e da Unidade; transformar o celular corporativo da Direção em whatsapp de atendimento da Unidade; dispor o veículo para demandas de ensino, pesquisa e extensão, entre outros muitos exemplos cotidianos que poderiam ser citados e que são recorrentemente discutidos nos Conselhos da Unidade. Posturas implementadas no dia a dia materializam o exercício da cidadania e os princípios de **União, Respeito e Inclusão**.

O Corpo Docente da UEMG, Unidade Ibirité, atualmente, conta com professores(as) efetivos(as) e convocados(as). Os regimes de trabalho dos(as) docentes variam entre 40 horas - alguns(mas) efetivos(as) com Dedicção Exclusiva -, outros(as) em regime de 20 horas, professores(as) em regime de trabalho de 30h e alguns(mas) docentes com extensão de carga horária.

O cenário atual, em relação à realidade existente no ano de 2020, está qualitativa e quantitativamente diferente, pois em 2020 éramos 80 professores(as) efetivos(as) e 56 professores(as) convocados(as), sendo 75 docentes em regime de 40 horas, 5 com Dedicção Exclusiva e 61 em regime de 20 horas. Dos(as) 61 docentes de 20 horas, 11 deles(as) são efetivos(as), e não possuíam carga horária estendida.

É importante destacar que, apesar dos questionamentos necessários às restrições do formato proposto para a ampliação de carga horária de docentes de regime de 20h para 30h, por regramento legal vigente, há também o entendimento de que a referida extensão de carga horária ainda se estrutura como ganho parcial para os(as) docentes, uma vez que estes(as), na condição de extensão de jornada, podem fazer *jus* à ajuda de custo. A questão de regime de trabalho de 20 para 40 horas é latente no contexto atual da Universidade e neste momento foi assumida por Comissão Própria, o que não exime a gestão local do acompanhamento e da articulação em prol desta luta, sobretudo para os(as) professores(as) efetivos(as) da Unidade que aguardam mudança de regime desde o ano de 2013.

Certamente, a ampliação de carga horária em 9 cargos efetivos de 20 para 30h, 15 novas concessões de Dedicção Exclusiva, 13 nomeações em concurso público e 21 remoções advindas de outras Unidade Acadêmicas, são processos diretamente ligados à gestão

superior da Universidade, mas não se pode negar que tais processos ocorreram devido ao acompanhamento zeloso, atento e estratégico da gestão local. Tais indicativos compõem evidências de uma gestão eficiente, eficaz e sobretudo atenta às demandas locais e às oportunidades que se delineiam no contexto da universidade.

Tais prerrogativas também se evidenciam no que tange ao Corpo Técnico Administrativo da Unidade, já que no ano de 2020 possuía 2 Analistas Universitários efetivos(as) e 1 contratado(a), 4 Técnicos Administrativos efetivos(as) e 5 contratados(as), 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. Atualmente, houve a ampliação do quadro com cessão de 3 novos servidores(as) de outras Secretarias Estaduais, 2 cargos de técnicos administrativos, 21 colaboradores da MGS, que apoiam os serviços de recepção, portaria/vigilância, jardinagem, manutenção e limpeza. Com a reestruturação dos serviços técnicos na Gestão 2020 - 2024, ainda foi possível articular junto a Reitoria a concessão de DAI para o cargo de Secretária Acadêmica e novos estagiários para apoio aos serviços técnicos e administrativos.

A (re) organização do quadro docente e de outros(as) profissionais apontados acima é fruto de processos decorrentes de articulação política e do acompanhamento técnico que são necessários para a gestão administrativa. Tais posturas nos permitem avançar a cada dia e nos impulsionam a continuar lutando, por meio de: reivindicação por concursos, sobretudo para o Departamento de Ciências Exatas e Corpo Técnico Administrativo; novas departamentalizações de áreas de conhecimentos, para apoio e consolidação dos novos cursos ofertados na Unidade Ibirité, criação de Secretaria de Pós-Graduação e Assessorias Especializadas de apoio à Gestão Local, entre outras demandas.

Retomando aos desafios encontrados, é válido lembrar da institucionalização da Unidade Acadêmica de Ibirité, ocorrida 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. Após a incorporação a Unidade Acadêmica, foi iniciado intenso trabalho de adequação à Universidade, principalmente entre os anos de 2013 - 2016, com composição de Colegiados, Departamentos, Reformas Curriculares em todos os cursos.

Nesse contexto, estruturas curriculares dos cursos de graduação foram readequadas de modo a ampliar o tempo de integralização dos cursos, em acordo com as legislações vigentes, e, em consequência, aumento do número de períodos a serem cursados, o que implicou, na medida em que os currículos foram implementados, na necessidade de outras seis salas de aula, uma vez que houve o aumento de dois períodos nos cursos, além dos espaços de que dispúnhamos anteriormente, com o Termo de Cessão da Fundação Helena Antipoff - FHA.

Face ao exposto e com o retorno das atividades presenciais após a Pandemia de Covid - 19, a Gestão 2020 - 2024 vivenciou o desafio de viabilizar salas de aula para alocar turmas, já que o número de salas de aulas disponíveis era inferior ao necessário para o retorno presencial. Na intenção de manter a autonomia do ambiente universitário, criou-se intenso processo de articulação e busca por espaço em localidade próxima à Unidade Acadêmica.

A partir dessa mobilização, identificamos o Espaço ADAV - criado por Helena Antipoff em 1973 - o qual teve parte do patrimônio revitalizado e utilizado pelo SENAI em ofertas de cursos profissionalizantes. Ressalta-se que o espaço também foi pleiteado por instituições de ensino superior privado e outros órgãos públicos. Entretanto, abrimos uma via de negociação com ênfase no respeito, na história e na tradição formativa antipoffiana. Afinal, o espaço foi criado pela educadora russobrasileira com o intuito de fomentar a pesquisa, o ensino e a extensão com expressões culturais e artísticas de sujeitos denominados na época como “bem dotados” e/ou com grandes vocações.

Nessa perspectiva, após aprovação do pleito pela Diretoria Colegiada da ADAV e intensa negociação com a Reitoria UEMG, a Unidade Acadêmica de Ibirité ampliou seu espaço físico com Contrato de Comodato estabelecido pelo período de 20 anos - 2022 / 2042. No ano de 2023, foi iniciada a adesão à Ata de Reforma com recursos financeiros da Universidade e, atualmente, estão em processo os trâmites para adesão de nova Ata para continuidade da reforma, ainda no ano de 2024.

Para o gerenciamento e a conservação do novo espaço e dos já existentes, a Unidade contou com novos postos de serviços da MGS: porteiros/vigias, recepcionistas, oficiais de manutenção predial, jardineiro e auxiliares de serviços gerais. Ressalta-se que tal processo possibilitou a reestruturação de serviços técnicos prestados, bem como maior aquisição de novos computadores e equipamentos laboratoriais, bem como criação de novos

laboratórios e planejamento para a expansão da rede laboratorial. Na contramão da autonomia na gestão patrimonial para a Unidade Acadêmica.

Além disso, tal expansão impulsionou a criação do Setor de Tecnologia e Inovação, a política de retração de serviços públicos, a Unidade Acadêmica de Ibirité se organiza de forma expansiva, sem perder de vista a perspectiva crítica de que ainda há muito o que consolidar e avançar.

Atualmente, a instituição conta com, aproximadamente, 2.000 estudantes distribuídos entre os Cursos de Licenciatura em Ciências Biológicas, Ciências Sociais, Física, História, Letras, Matemática e Pedagogia, o Curso de Bacharelado em Engenharia Ambiental, e o Curso de dupla habilitação em Educação Física, na modalidade presencial. Além destes, temos o Curso de Licenciatura em Pedagogia na Modalidade de Educação à Distância - EaD, atendendo aos polos das cidades de Carandaí, Frutal, Jaboticatubas, Nanuque, Taiobeiras e Ubá.

Ressaltamos que houve as seguintes ampliações: bacharelado no Curso de Educação Física (2022); oferta dos cursos: Ciências Sociais (2023), Física (2023), História e Engenharia Ambiental (2023); adesão à Rede do Mestrado Profissional em Educação Inclusiva (2023); estruturação da Unidade como polo de EaD para receber a oferta do Curso de Administração Pública na modalidade EaD (vestibular 2024); Ingresso da Unidade como ofertante de cursos EAD no sistema UAB com a oferta do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu Ciência é 10!, ofertado em rede pela UAB em parceria com Universidades Públicas. Oferta do Curso de Pedagogia aos municípios do interior. Tais conquistas são oriundas de forte trabalho coletivo e negociações entre comunidade acadêmica e órgãos colegiados, tendo como prerrogativa fundamental o atendimento aos anseios da comunidade local.

Além da dimensão do Ensino, a Unidade também avançou nas dimensões de Pesquisa e Extensão, ampliando quantitativa e qualitativamente em Projetos de Extensão e Projetos de Pesquisa nos últimos anos. Atualmente, cerca de 4.000 pessoas do município de Ibirité e região metropolitana de Belo Horizonte se beneficiam diretamente das ações promovidas pela Unidade.

Além das conquistas iniciadas em relação ao espaço físico, incluindo o Espaço ADAV, houve processos de reforma realizados pela Fundação Helena Antipoff - FHA, tais como:

reforma e revitalização do Prédio Caio Martins (Educação Física); ampliação e reestruturação do Laboratório de Fisiologia (Educação Física); reforma do Ginásio (Educação Física); pintura dos Prédios destinados ao uso dos Cursos de Ciências Biológicas, Ciências Sociais, História, Engenharia Ambiental e Pedagogia; revitalização de vias externas e estacionamento (obras em andamento) e reforma do Auditório. É válido destacar que tais investimentos foram realizados com recursos da Fundação Helena Antipoff e há ainda negociações para procedermos com reformas nos demais espaços utilizados pela UEMG, entretanto, vale lembrar que se tratam de intervenções realizadas em espaços públicos e alguns deles são tombados como Patrimônio Histórico.

Observa-se grande articulação e união de esforços para manutenção de espaço físico imerso no desafio de preservar sua história, características rurais e compartilhamento de uso. Desse modo, é prudente levarmos em consideração tempos e procedimentos da gestão pública, de forma que alguns atendimentos e intervenções não ocorrem de maneira imediata, pois são regidos por padrões burocráticos estatais de regulação.

É notório o crescimento da Unidade Acadêmica de Ibirité em nuances locais e regionais, e na representatividade junto à Universidade, comunidade acadêmica e sociedade civil organizada, de forma que a Unidade de Ibirité se faz presente na Pró-reitoria de Graduação, no Conselho Universitário - CONUN, no Conselho de Pesquisa e Extensão - COEPE, na Comissão Própria de Avaliação (CPA) central, da Reitoria, no Sindicato de Professores - ADUEMG, na Coordenação da Universidade Aberta do Brasil - UEMG, e demais comissões no âmbito da Universidade.

Salientamos que, apresentar as ações realizadas na Gestão sob a direção da professora Camila Jardim de Meira e vice-direção da professora Marilene Pereira de Oliveira demonstra parte dos significativos resultados da gestão realizada, além de nos impulsionar para o comprometimento com a continuidade das ações, além de revelar a capacidade técnica e administrativa para avançar na consolidação da Unidade Acadêmica no contexto local e enquanto importante unidade administrativa da Universidade do Estado de Minas Gerais.

Há muitos anos atuando nesta unidade acadêmica, conhecemos sua história e vimos apresentar nossa proposta inicial, que, por sua vez, não está pronta e acabada, ao contrário, está aberta para acolher sugestões e melhorias que atendam às necessidades da comunidade

acadêmica e demais interessados(as) em uma educação referenciada, de qualidade social e que se articule com a gestão democrática.

Neste intuito, apresentamos à comunidade da Universidade do Estado de Minas Gerais, Unidade Ibitaré, o Plano de Gestão de nossa chapa, para os próximos quatro anos, ou seja, de 2024 - 2028, como Diretora, a Professora Camila Jardim de Meira e Vice-Diretora, a Professora Thatiane Santos Ruas da Unidade Acadêmica de Ibitaré.

Nessa perspectiva, destaca-se, na experiência das professoras candidatas, vasta vivência em processos de gestão que perpassam o ensino, a pesquisa e a extensão em diferentes níveis e modalidades de educação, além de experiências em outros espaços escolares. É válido afirmar que as candidatas pautam-se sempre no estabelecimento de relações humanas éticas, respeitosas e embasadas no acolhimento e na escuta ativa. Desse modo, pretende-se conservar uma gestão centrada nas pessoas, sejam elas docentes, discentes, servidores(as) técnicos administrativos, colaboradores(as) terceirizados e servidores(as) de instituições parceiras que coabitam conosco em projetos e espaços, além de grupos e sujeitos da comunidade local.

## **2.1 Das Candidatas à Equipe Gestora**

### **Camila Jardim de Meira**



Graduei-me em Pedagogia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC (2003). Possuo Especialização *Lato Sensu* em Linguagem e Tecnologia (2007) e Mestrado em Educação Tecnológica pelo Centro de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET MG (2010). Sou doutora pelo Programa de Pós-graduação Conhecimento e Inclusão Social em Educação – FaE / UFMG (2021).

Como professora da Educação Básica, iniciei minha trajetória logo que concluí o Ensino Médio Normal (Magistério), em 1998. No decorrer da minha atuação, lecionei 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, fui Coordenadora Pedagógica na Escola Técnica de Enfermagem (2004-2006) e na Rede Municipal de Belo Horizonte (2011-2012).

Atuei 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). Realizei trabalho de assessoria pedagógica às escolas das redes estaduais, municipais e particulares (2011 – 2020).

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

Fui professora no Instituto Superior de Educação Anísio Teixeira - Fundação Helena Antipoff, desde 2011, e acompanhei o processo de incorporação dos cursos de graduação do instituto pela UEMG, participando da equipe gestora. Nesse contexto, integrei diversas 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.

Atuei como Coordenadora do Curso de Pedagogia de 2012 a 2020, colaborando 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 participei do processo de idealização e criação do Laboratório de Práticas Pedagógicas Helena Antipoff – LAPPHA.

Envolvida com a Unidade Ibirité e sua história, desenvolvi 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 Edouard Claparède e Projeto de

Extensão Circuito Histórico, Cultural, Artístico e Ambiental. Tais pesquisas incentivaram a realização da minha tese de Doutorado: Delineamentos de uma Pedagogia Antipoffiana.

Atualmente, estou como Diretora Acadêmica da UEMG - Unidade Ibirité e atuo como professora permanente do Mestrado Profissional em Educação Inclusiva (PROFEI).

Desse modo, minha 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.

### **Thatiane Santos Ruas**



Nascida em Águas Formosas, MG e criada em Nanuque, MG, atualmente sou mãe solo de Sergio Lucas, moro em Ibirité, adoro plantas, animais e um bom diálogo.

Graduei-me em Pedagogia pela Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG, *Campus* Belo Horizonte (2005). Cursei Especialização *lato sensu* em Gestão de Políticas Sociais na PUC-MG (2007); Especialização *lato sensu* em PROEJA, pelo CEFET-MG (2010); Especialização *lato sensu* em Educação de Surdos e LIBRAS (2014). Sou Mestre em Educação Tecnológica pelo CEFET-MG (2011) e Doutora em Educação, pela PUC-MG (2023).

Antes de atuar como docente nesta instituição, trabalhei como Pedagoga na Fundação Helena Antipoff – Escola Sandoval Soares de Azevedo no período de 2007 a 2013. Além de atuar na supervisão e orientação educacional, fui professora da Educação Infantil e da

EJA no município de Ribeirão da Neves e professora dos anos iniciais do Ensino Fundamental em escolas da rede de ensino estadual de MG.

Minha experiência na Educação Superior teve início em 2009 em cursos de graduação e pós-graduações, como docente e como gestora (coordenação do curso de Pedagogia e coordenação pedagógica de cursos) em instituições privadas. Na UEMG - Unidade Ibirité, ingressei em 2013, como docente do curso de Pedagogia e demais cursos da Unidade.

Na Unidade Ibirité, além de docente, estive na subcoordenação do colegiado do curso de Pedagogia (2016-2017) junto à coordenadora Camila Jardim de Meira e na chefia do Departamento de Ciências Humanas e Educação (2017 a 2021). Desenvolvi diversos projetos, orientações de estudantes em Ensino, como o PEMA e o PIBID do curso de Pedagogia, e em projetos de pesquisa e extensão. Meus principais temas de estudo estão relacionados às intersecções de gênero, raça e sexualidade; educação inclusiva e formação docente; Educação a distância; e Educação de Jovens e Adultos. Já fui membro de diversas comissões constituídas por meio de atos administrativos para atender às demandas da comunidade acadêmica, como processos seletivos, apuração disciplinar, organização de espaços, *etc.*

Atualmente sou professora permanente do Mestrado Profissional em Rede em Educação Inclusiva (PROFEI) e no curso de Pedagogia presencial e EaD. Estou na coordenação do curso de Pedagogia EaD e na chefia do Departamento de Educação. Atuo também como representante de coordenações de curso no COEPE e sou membro da Comissão de Integração Fundação Helena Antipoff e UEMG, Unidade Ibirité.

Tendo acompanhado o processo de mudança do ISEAT para UEMG, conhecemos de perto as lutas empreendidas, conquistas implementadas e os desafios a serem superados. Esperamos, desse modo, trazer diversas contribuições para a consolidação, inclusão e inovação de processos para a nossa unidade, de modo a viabilizar espaços e relações de União, Respeito e Inclusão, assim buscaremos consolidar e prosseguir com a missão de articular o tripé universitário do Ensino-Pesquisa-Extensão.

### 3 Da Gestão

Nota-se que a gestão democrática constitui-se como indicativo legal, sendo princípio apontado na Constituição Federal de 1988 (Art. 206, Inciso VI), e reforçado pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) de 1996 (Art. 3º, Inc. VIII). Nesse contexto, assumimos como visão a perspectiva de gestão democrática e participativa, tanto pelos indicativos legais quanto por acreditarmos ser a dimensão que permite experimentar e vivenciar a democracia. Assim, a gestão se faz como direito de todos que coabitam os territórios acadêmicos.

Considerando a pertinência de efetivação da gestão democrática no fazer cotidiano, recorre-se ao estudioso em Gestão Escolar pela Faculdade de Educação da USP, Professor Vitor Paro. Paro<sup>1</sup> (2012) sinaliza que o(a) diretor(a) pode realizar uma gestão democrática “[...] abrindo mão de trabalhar num sistema de relação vertical. Gerir não é mandar no outro. Os meios têm de ser adequados aos fins”. Nessa perspectiva, este Plano de Gestão não possui indicações verticalizadas e/ou determinações para possível cumprimento nos próximos quatro anos, pretende-se apontar algumas diretrizes que serão adequadas em meio a processos diários de escuta ativa e participação coletiva de todos os segmentos, por meio de seus respectivos representantes.

Dessa forma, cabe à Direção Acadêmica, em diálogo com o Conselho Departamental, devidamente composto por representantes dos segmentos acadêmicos, em consonância com o Estatuto e o Regimento da UEMG, estruturar estratégias de proposição e efetivação da gestão democrática e participativa no dia a dia da Unidade Acadêmica.

Ressalta-se que assumir a Direção Acadêmica em Unidade da UEMG constitui-se como prática bastante desafiadora, tendo em vista que o(a) Diretor(a) de Unidade acumula as funções de Diretor(a) de Campus Administrativo e Diretoria Acadêmica. De acordo com o Parágrafo único do Art. 53 do Estatuto da UEMG, “Nas Unidades Acadêmicas que não integram um Campus Regional, a Diretoria de Unidade exercerá também as competências pertinentes ao Diretor-Geral de Campus”, ou seja, as atribuições previstas no Art. 41,

---

<sup>1</sup> PARO, Vitor Henrique. O diretor deve ouvir quem está na escola. [Entrevista a Ocimara Balmant]. **Gestão Escolar**, São Paulo, v. 4, n. 18, fev./mar. 2012. Disponível em: <http://gestaoescolar.abril.com.br/comunidade/entrevista-vitor-paro-professor-faculdade-educacao-usp-680062.shtml?page=1>. Acesso em: 28 jul. 2024.

Art. 41. São atribuições do Diretor-Geral de Campus:

I - superintender a organização e o funcionamento de administração física e predial do campus, conforme diretrizes estabelecidas no Regimento Geral; e

II - Cumprir e fazer cumprir as normas e deliberações dos órgãos competentes da Universidade no âmbito de sua jurisdição.

Considerando que a Unidade Acadêmica de Ibitaré não integra Campus Regional, além de assumir as funções supracitadas de Diretor(a)-Geral de Campus, o(a) Diretor(a) da Unidade assume ainda as seguintes funções, de acordo com o Estatuto da UEMG, em seu Art. 49: À Diretoria da Unidade Acadêmica compete supervisionar 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.

Diante do exposto, serão apresentadas, neste Plano de Gestão, diretrizes para a promoção, o acompanhamento e novas proposições de organização e ampliação de estrutura física e predial, bem como para programas de ensino, de pesquisa e de extensão.

Retomando o diálogo com Paro (2012), destacamos que o ambiente escolar “[...] não é uma empresa que cumpre metas para alcançar objetivos. Nosso sucesso é saber conviver com a subjetividade do outro, o que só é possível em um ambiente democrático”. Nesse sentido, indicamos as principais premissas que permeiam a nossa visão e proposta de gestão, quais sejam: **união, respeito e inclusão**. Entendemos que tais premissas ocupam dimensões que possibilitam consolidar processos que têm apresentado resultados positivos, alterar processos que necessitam de melhorias e prosseguir com ações em prol da (re)construção, criação e inovação.

### **3.1 Premissas da Gestão: União - Respeito – Inclusão**

Partindo da ideia de que a gestão democrática e participativa pressupõe o trabalho coletivo, em grupos articulados e congregados em torno de finalidades inerentes aos seus contextos de atuação, a premissa de união é balizar em organizações públicas de atendimento à população. A educação formal de âmbito público, enquanto direito social no Brasil e de abrangência a todos os sujeitos, exige dos profissionais que nela atuam um compromisso com a formação de grupos, de modo a propiciar uma educação de qualidade social e que garanta o pleno usufruto desse direito. Para tanto, os ambientes escolares, compostos por grupos distintos de profissionais, necessitam observar como estes congregam ações e

concepções em prol da execução do direito à Educação, o que demanda a União de esforços e competências.

Em se tratando da Educação Superior, a gestão acadêmica, a partir da visão do todo institucional, deve observar a união dos grupos no sentido de provocar diálogos, debates, ações em conjunto, exposição de contraditórios, alinhamento de perspectivas, entre outras possibilidades que a premissa da união pode assumir no contexto educacional.

A união, enquanto pressuposto de organizações da coletividade universitária, necessita se articular a outra premissa, qual seja, o respeito. Este, enquanto princípio relacional positivo, pode estar presente tanto nas relações grupais quanto em relações individuais do cotidiano institucional. O respeito pressupõe alteridade, reconhecimento do outro em suas especificidades e demandas, é saber colocar-se no lugar do outro, tem a ver com capacidade de diálogo franco, aberto e horizontal, é uma perspectiva que demanda escuta ativa, atenta e acolhedora. Respeito, diferente de tolerância, implica em ações e posturas positivas e que tornam a convivência agradável e saudável.

Além disso, e tendo em vista os princípios e fins da Educação presentes na legislação que orienta a educação no país, entendemos ser basilar o desenvolvimento de uma gestão democrática que, a partir da união e respeito, também promova o reconhecimento das diferenças e das identidades que compõem a diversidade de sujeitos, experiências e práticas sociais nas quais estamos imersos(as). Respeitar, valorizar e promover a inclusão, nesse contexto, implica em reconhecer, problematizar e superar desigualdades geradas nas relações sociais assimétricas com base em marcadores sociais como: classe, gênero, etnia, raça-cor, religião, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, aparência física, idade, entre outros.

Considerando a educação formal e, em especial, a universitária um *locus* privilegiado de produção e compartilhamento de conhecimentos, bem como de transformação de sujeitos e contextos sociais, acreditamos ser imprescindível que a gestão da Unidade incentive debates e ações em ensino, pesquisa e extensão, entre outras possibilidades, que **operem contra** o sexismo, a LGBTQIAPN+fobia, o capacitismo, o patriarcado, o machismo, o racismo, *etc*, e todas as demais formas de violências.

Assim, acreditamos que para consolidar e prosseguir são necessárias as premissas **da União, do Respeito e da Inclusão**.

### **3.2 Dimensões da Gestão**

As premissas da União, do Respeito e da Inclusão pautam ações que devem ocorrer a partir das dimensões inerentes à Gestão Educacional.

No intuito de referenciar a discussão acerca de estudos sobre Gestão, recorremos a Lück (2009)<sup>2</sup> que aponta as seguintes dimensões: Gestão democrática e participativa, Gestão de pessoas, Gestão administrativa, Gestão pedagógica e Gestão de clima e cultura acadêmica.

É preciso destacar que Lück (2009) apresenta tipologias a partir de estudos acerca da gestão escolar. Assim como no Plano anterior de Gestão 2020 - 2024, assumimos, neste Plano, tipos que consideramos imprescindíveis para a gestão na Universidade e substituiremos a Gestão Pedagógica pela terminologia Gestão Acadêmica, por entender que esta articula de maneira direta o ensino, a pesquisa e a extensão.

Apresentamos nosso Plano referenciado nas reflexões teóricas de Lück (2009): Gestão democrática e participativa; Gestão de pessoas; Gestão Acadêmica; Gestão Administrativa; Gestão do Clima e Cultura Acadêmica, tendo como pilares algumas estratégias para a consolidação e o prosseguimento de estruturação, fortalecimento, expansão e autonomia da Unidade Acadêmica.

Ressaltamos que as propostas emergem de demandas observadas, experiências, processos de escuta realizadas em anos anteriores. Entretanto, pretendemos, posteriormente, propor a revisão do Plano em parceria com a comunidade acadêmica para adequá-lo aos seus anseios e demandas. Além disso, esperamos valorizar o caráter interativo, dialógico, flexível e de responsabilidade coletiva, pois consideramos a ponderação do estudioso Carlos Roberto Jamil Cury (2002)<sup>3</sup>, de que a Gestão Democrática e Participativa pode ser compreendida como uma gestão de autoridade compartilhada.

---

<sup>2</sup> LÜCK, Heloísa. **Dimensões da gestão escolar e suas competências**. Curitiba: Editora Positivo, 2009.

<sup>3</sup> CURY, C. R. J. Direito à educação: direito à igualdade, direito à diferença. **Cadernos de Pesquisa**, n. 116, p. 245-262, jul. 2002.

## **4 Diretrizes para Gestão 2024 - 2028**

Para que a UEMG - Unidade Ibirité se consolide e expanda seu compromisso com a educação pública, gratuita, inclusiva e de qualidade socialmente referenciada<sup>4</sup>, acreditamos que as seguintes diretrizes orientam um escopo de propostas que podem ser pensadas e implementadas em contextos de ampla discussão com a comunidade acadêmica e outros setores da sociedade, de modo a refletirmos sobre a Unidade Acadêmica que almejamos construir.

### **4.1 Gestão democrática e participativa**

- Praticar uma gestão democrática e participativa que prime pela união e respeito aos órgãos colegiados e a todos os sujeitos e grupos da comunidade acadêmica.
- Ampliar os canais de escuta à comunidade acadêmica e local;
- Estruturar processos de avaliação institucional que envolvam todos os segmentos universitários.
- Continuar publicizando as ações da gestão da Unidade, por meio de Atos Administrativos e outros canais.
- Manter diálogo contínuo com a Fundação Helena Antipoff, ADAV e outras instituições parceiras.
- Promover amplo diálogo sobre a acessibilidade e sustentabilidade com a comunidade acadêmica.
- Propor criação de Fóruns Permanentes por segmentos para evidenciar demandas e construir estratégias de intervenções nas realidades abordadas.

### **4.2 Gestão de pessoas**

Corpo discente:

---

<sup>4</sup> ALMENARA, G. V. R.; LIMA, P. G. A qualidade socialmente referenciada e a gestão democrática. **Ensaio Pedagógico**, Sorocaba, v. 1, n. 1, p. 39-46, jan./abr. 2017.

- Manter a transparência nos processos de gestão e zelar pela coletividade nas ações voltadas ao Corpo Discente em diálogo com os outros segmentos da Unidade.
- Fomentar o acolhimento estudantil por meio de ações do Núcleo de Apoio ao Estudante - NAE, Coordenações de Colegiados de Cursos, Secretaria Acadêmica e Diretoria Acadêmica.
- Empregar esforços junto à Reitoria para consolidação de Políticas Permanentes de Assistência Estudantil.
- Divulgar, apoiar e acompanhar programas, como o PIBID, o PEMA e o PEAES, estágios remunerados e projetos de pesquisa e extensão com fomento de recursos.
- Reivindicar junto aos órgãos competentes a ampliação de Políticas de Permanência e de Assistência Estudantil.
- Fomentar e acompanhar ações do Núcleo de Apoio ao Estudante - NAE para acolhimento, acompanhamento e encaminhamento psicopedagógico de discentes.
- Criação de Núcleo de Apoio às Pessoas com Deficiência em parceria com o Laboratório de Estudos e Práticas em Educação Inclusiva - LEPEI.
- Incentivar a criação de Políticas de Ações Afirmativas para estudantes negros(as), quilombolas, LGBTQIAPN+, com deficiência, mães e pais em vulnerabilidade, entre outros, no âmbito da Unidade Acadêmica de Ibirité.
- Apoiar iniciativas de cooperação e intercâmbio;
- Construir propostas para acompanhamento das diretrizes de inclusão e ações afirmativas.
- Manter diálogo com os órgãos colegiados dos discentes.
- Mobilizar, junto às coordenações de curso, apoio e orientação nos processos de matrícula de ingressantes e renovação de matrículas de veteranos(as).
- Prosseguir com ações para que os discentes tenham condições básicas na Unidade Acadêmica, por meio de processos iniciados de

busca por Emendas Parlamentares para melhoria das salas de aulas, mobiliário, espaços de convivência e estrutura tecnológica. Além disso, reforçar tais pleitos junto à Reitoria da Universidade.

- Construir estratégias de acompanhamento e de enfrentamento à evasão discente.
- Apoiar ações da Comissão de Vestibular, estimulando visitas às escolas de Educação Básica e mostra de cursos oferecidos - UEMG Aberta.
- Apoiar processos e procedimentos de pesquisa e de registro para o acompanhamento do desempenho profissional e acadêmico dos egressos.

#### Corpo docente:

- Manter a transparência nos processos de gestão e zelar pela coletividade nas ações voltadas ao Corpo Docente em diálogo com os outros segmentos da Unidade.
- Prosseguir com ações para que os docentes tenham condições básicas de trabalho na Unidade Acadêmica, por meio de processos iniciados de busca por Emendas Parlamentares para melhoria das salas de aulas, mobiliário e estrutura tecnológica. Além disso, reforçar tais pleitos junto à Reitoria da Universidade.
- Buscar alternativas e espaços de debate para proposição de estratégias de valorização da carreira docente e das condições de trabalho no âmbito da Universidade.
- Manter postura dialógica de respeito e fomento a autonomia docente.
- Viabilizar espaços de convivência e confraternização entre docentes de diferentes Departamentos.
- Acompanhar, junto aos órgãos, entidades representativas e Comissão Específica, novas estratégias de reivindicação para mudança de regime de 20h para 40h.

- Construir pleitos e fomentar negociações por novos concursos públicos, sobretudo para o Departamento de Ciências Exatas - DCE e áreas ainda não contempladas.
- Incentivar, apoiar e acompanhar o registro e a documentação docente em processos de participação em eventos científicos, proposição de projetos no âmbito da pesquisa e da extensão.
- Criar Assessoria Pedagógica para apoio aos docentes à introdução de novas metodologias de ensino, inclusive no que se refere à utilização de tecnologias de comunicação e de informação no ensino.
- Valorizar a integração das atividades de ensino, de pesquisa e de extensão entre a Graduação e a Pós-Graduação.

#### Corpo Técnico-administrativo:

- Manter a transparência nos processos de gestão e zelar pela coletividade nas ações voltadas ao Corpo Técnico-administrativo em diálogo com os outros segmentos da Unidade.
- Propor estruturação progressiva de Setores Técnicos administrativos, com elaboração coletiva de diretrizes e ampliação do setor com indicação de assessorias e estagiários.
- Construir pleitos e fomentar negociações de Concurso Público para os cargos de Analista Universitário e Técnico Administrativo.
- Fomentar estudos sobre o dispêndio de trabalho do Corpo Técnico em relação ao quantitativo de estudantes e docentes atendidos e propor estratégias de reivindicação, junto aos órgãos competentes, para equalizar a proporcionalidade entre o atendimento da equipe técnica e o número de pessoas atendidas na comunidade acadêmica.
- Estabelecer processos efetivos de acolhimento e integração dos Servidores Técnicos Administrativos no âmbito da Unidade Acadêmica.
- Estimular que projetos extensionistas voltados à qualidade, trabalho e lazer visem ao atendimento aos servidores técnicos-administrativos da Unidade.

- Realizar gestão no sentido de incorporar a experiência e a qualificação dos Técnicos-administrativos corresponsabilidade da administração da Unidade.

### **4.3 Gestão Acadêmica**

#### 4.3.1 Ensino

Graduação (Modalidades presencial e à distância):

- Contribuir no acompanhamento, na organização e na estruturação dos laboratórios da Unidade, dos equipamentos e espaços de uso da comunidade acadêmica;
- Divulgar políticas de internacionalização da Universidade;
- Construir estratégias que potencializem os usos da biblioteca da Unidade;
- Incentivar e apoiar a implementação e acompanhamento de programas e projetos institucionais, como o PEMA, o PIBID e a Monitoria Voluntária, entre outros;
- Acompanhar os núcleos de estágios obrigatório e não obrigatório.
- Criar um núcleo de gestão de laboratórios.
- Articular com as instituições de Ensino Superior e outras Unidades da UEMG a vinda de cursos estratégicos de graduação para o polo EaD Ibirite para atendimento das demandas locais por formação como: Tecnólogo em Gestão Pública Municipal, biblioteconomia e outros.

Pós-Graduação (Modalidades presencial e à distância):

- Incentivar e apoiar a criação de programas de pós-graduação *stricto sensu* nas diferentes áreas de conhecimento e em perspectiva interdisciplinar na Unidade e em redes de cooperação.
- Apoiar o Mestrado Profissional em Educação Inclusiva (PROFEI) no desenvolvimento do seu Plano Estratégico.

- Articular junto à CAPES a oferta do Doutorado em Rede em Educação Inclusiva.
- Acompanhar os processos de submissões na CAPES do Mestrado Acadêmico em Educação e Saúde e o Mestrado Profissional em Formação de Professores.
- Incentivar, apoiar e acompanhar propostas de pós-graduação *lato sensu*, considerando as modalidades presencial e a distância;
- Articular com a Reitoria e a CAPES parcerias de formação de professores nas temáticas: Educação Inclusiva, Educação para Relações Étnico Raciais, Educação em Direitos Humanos, Arte e Educação e Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva.
- Apoiar a implementação de ofertas, pela Unidade de Ibirité, de cursos de Especialização via EaD para os municípios da região Metropolitana e interior do Estado, tais como: Educação Inclusiva, C10!Educação para as Relações Étnico Raciais, Educação Inclusiva, Arte e Educação, entre outros.
- Fomentar a oferta local de Especialização via polo EaD.

#### 4.3.2 Pesquisa

- Promover ações de apoio à pesquisa que atendam às diferentes áreas de conhecimento e em perspectiva interdisciplinar.
- Incentivar a produção de inovações nos diversos campos de conhecimentos e em todas as áreas.
- Apoiar grupos de pesquisa e estudos desenvolvidos na Unidade.
- Divulgar, incentivar e apoiar o desenvolvimento de projetos de pesquisa com fomentos.
- Apoiar o gerenciamento dos laboratórios de pesquisa da unidade Ibirité.
- Apoiar a organização de eventos institucionais da UEMG e dos cursos da Unidade.
- Incentivar e apoiar a publicação de anais dos eventos dos cursos.

- Proporcionar condições necessárias para publicação regular de edições da Revista Interdisciplinar Sular.
- Apoiar e acompanhar a Revista Interdisciplinar Sular e a criação de novos periódicos.
- Incentivar a produção científica e a participação em eventos científicos do corpo docente e discente.
- Incentivar a criação de uma coordenação de laboratórios de pesquisa.
- Pleitear junto à Reitoria técnicos laboratoriais para monitoramento e acompanhamento de uso dos laboratórios.

#### 4.3.3 Extensão

- Fortalecer projetos e ações de extensão em suas articulações acadêmicas de ensino, de pesquisa e de intervenção na sociedade.
- Incentivar e apoiar as ações de extensão na Unidade Acadêmica de Ibirité.
- Subsidiar os processos de adequação da extensão na unidade em acordo com os Projetos Pedagógicos de cada curso e a legislação em vigor.
- Apoiar processos de curricularização da extensão e avaliação contínua das atividades.
- Ampliar a valorização e divulgação das produções acadêmicas das atividades de extensão desenvolvidas na Unidade.
- Incentivar e apoiar eventos, encontros e fóruns para discussão e divulgação de ações extensionistas.
- Fomentar o fortalecimento do Crea Jr-MG, Núcleo Ibirité, vinculado ao curso de Engenharia Ambiental.
- Incentivar o desenvolvimento de projetos e ações que envolvam as demandas da comunidade local e em diversas áreas do conhecimento.
- Incentivar o desenvolvimento de projetos e ações intersetoriais e interdisciplinares.

- Incentivar o desenvolvimento de projetos e ações atreladas às temáticas: Meio Ambiente, Direitos Humanos, Esporte e Lazer, Cultura e Arte, Educação Antirracista, Educação para diversidade, Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva, entre outros.
- Propor parcerias com instituições locais e sociedade civil organizada para realização de ações extensionistas.
- Articular, junto à coordenação UAB, possibilidades para oferta de cursos de Extensão/Aperfeiçoamento em parceria com a Capes e SECADI para a formação continuada de professores em áreas estratégicas e de forma interdisciplinar, considerando algumas abordagens como a de Educação e Direitos Humanos, Educação Especial e Inclusiva, Educação para as Relações Étnico-raciais, Educação para a promoção da igualdade de gênero, Meio Ambiente e Sustentabilidade, Esporte e Saúde, Cultura e Lazer, entre outras.

#### 4.3.4 Gestão Administrativa

- Fomentar estratégias para ampliação de espaço com a construção de novas estruturas prediais com salas de aulas, laboratórios, cantina, Restaurante Universitário, áreas de convivência, salas para Setor Administrativo, gabinete de professores, biblioteca, área para servidores técnicos administrativos, entre outras.
- Continuar empenhando esforços para prosseguimento de reformas prediais.
- Articular estratégias, entre Departamentos, para proposição coletiva de projetos a fim de angariar recursos financeiros para reestruturação e construção novos laboratórios.
- Zelar e acompanhar serviços de manutenção predial em parceria com profissionais da MGS e Fundação Helena Antipoff.
- Identificar, na Cidade de Ibirité, espaços e áreas para ampliação da Unidade, estruturando bases para proposição do Campus Ibirité.

- Promover adequações visando à Acessibilidade e à Inclusão de estruturas físicas e de comunicação.
- Incentivar Ações Afirmativas na Unidade em diálogo com os Colegiados, Núcleos e Setores da UEMG e comunidade local.
- Elaborar planejamento para ampliação de parcerias municipais e Emendas Parlamentares para Projetos de Inclusão Digital, Inclusão Social (Formatura da Unidade, Espaços de Convivência coletivos, Revitalização patrimonial de mobiliários, acessos à bens de consumo necessários às atividades de ensino, pesquisa e extensão).
- Acompanhar processos em andamento de ampliação de acervo da Biblioteca da Unidade.
- Contribuir com a estruturação do Polo EaD - UAB - UEMG, Unidade Ibirité.
- Apoiar o trabalho da Comissão Local de Heteroidentificação.
- Apoiar ações de combate ao abandono de animais e pensar junto aos movimentos voltados à causa na instituição, uma Política de Acolhimento e Adoção de Animais que circulem na Unidade.
- Fomentar, promover e organizar Política de Comunicação e Informação instituindo assessoria na âmbito da Unidade.
- Criar e acompanhar Política de Eventos instituindo assessoria na âmbito da Unidade.
- Prosseguir com processo de estruturação das Salas de aula (Lousas de vidro, projetores, computadores, som e troca de mobiliário).
- Apoiar e continuar processo de estruturação de Setor de Tecnologia / Tecnologia e Informação na Unidade.
- Consolidar o sistema de inovação e empreendedorismo desenvolvido pelo Núcleo de Inovação Tecnológica e Transferência de Tecnologia (NIT) - Ponto Focal de Ibirité, através das seguintes ações:
  - disseminar a cultura de inovação e empreendedorismo na Unidade como atividade de ensino, de pesquisa e de extensão.
  - estimular ações de pesquisa e de extensão a fim de gerar inovação tecnológica e inovação social.

- consolidar as atividades de iniciação à pesquisa e do Crea Jr-MG, Núcleo Ibirité, como base para os processos de ensino-aprendizagem de inovação e empreendedorismo para os (as) estudantes.
- apoiar a flexibilização dos currículos dos cursos de graduação para incorporação de atividades de inovação e empreendedorismo.
- consolidar a interação da Unidade Ibirité com outras instituições e organizações para produção e transferência de conhecimento.
- integrar as ações desenvolvidas pelo NIT-UEMG e pelos demais Pontos Focais do NIT nas unidades acadêmicas.
- Acompanhar junto a Fundação Helena Antipoff e ADAV o projeto de Segurança na Unidade.
- Criar assessoria para construção de Memória Institucional.
- Incentivar e apoiar a implementação e o desenvolvimento de projetos comprometidos com a integridade ambiental e a sustentabilidade.

#### 4.3.5 Gestão do Clima e Cultura Acadêmica

- Incentivo à Cultura, Esporte, Lazer e Arte.
- Apoiar a organização de exposições permanentes e chamadas de artistas locais.
- Promover aproximação da Atlética com incentivo aos projetos e eventos de esporte e Lazer.
- Promover e incentivar Propostas Integradoras de arte, lazer e cultura entre os cursos e entre a comunidade acadêmica.
- Incentivar à internacionalização, tanto no acolhimento de estudantes de outras nacionalidades, a exemplo o Projeto Famílias Acolhedoras, quanto na orientação de nossos discentes para que participem de experiências de intercâmbio.
- Fomentar projetos, comissões e ações voltadas para o debate acerca de Direitos Humanos e Cidadania.
- Fomentar projetos, comissões e ações voltadas para o debate acerca de questões de gênero.

- Acompanhar Comissões instituídas pelo Conselho Departamental nos anos de 2023 - 2024 para discussões de gênero, diversidade, combate à ações discriminatórias, ações afirmativas e educação para as relações etnico-raciais.

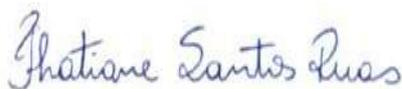
## 5. Algumas Considerações

Este Plano de Trabalho foi elaborado a partir de expectativas e anseios da comunidade acadêmica para fortalecimento contínuo da Unidade, pedimos o seu apoio para se **unir** à nossa proposta e, com **respeito** e **inclusão**, consolidar e progredir rumo à construção de uma UEMG - Unidade Ibirité que reafirme o comprometimento com a educação pública, gratuita, inclusiva, de qualidade e propulsora de transformações sociais. Contamos com seu apoio!

Ibirité, 31 de julho de 2024.



Camila Jardim de Meira



Thatiane Santos Ruas