



unihorizontes

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração Mestrado

AMANDA APARECIDA BARBOZA DA SILVA SANTOS

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DA POLÍTICA
PÚBLICA EDUCACIONAL: uma análise das dimensões por meio do Projeto Trilhas de
Futuro em Minas Gerais**

Belo Horizonte

2025

AMANDA APARECIDA BARBOZA DA SILVA SANTOS

**COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DA POLÍTICA
PÚBLICA EDUCACIONAL: uma análise das dimensões por meio do Projeto Trilhas de
Futuro em Minas Gerais**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração, do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Alexandre Teixeira Dias

Área de Concentração: Organização e Estratégia

Linha de Pesquisa: Estratégia, Inovação e Competitividade

Temática: Gestão Pública e Sociedade

Belo Horizonte

2025

Ficha catalográfica elaborada pelo Bibliotecário
Bruno Tamiatt de Almeida CRB6 3082

S237c Santos, Amanda Aparecida Barboza da Silva.

Comprometimento organizacional no contexto da política pública educacional: uma análise das dimensões por meio do projeto trilhas de futuro em Minas Gerais. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2024.

96 p.

Orientador: Dr. Alexandre Teixeira Dias
Dissertação (mestrado). Centro Universitário Unihorizontes.
Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Comprometimento organizacional - Projeto trilhas de futuro - Políticas públicas - Educação profissional - Frequência
I. Amanda Aparecida Barboza da Silva Santos II. Centro Universitário Unihorizontes - Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título.

CDD: 658.37

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **AMANDA APARECIDA BARBOZA DA SILVA SANTOS**

Matrícula: 241487924


LINHA DE PESQUISA: Estratégia, Inovação e Competitividade.

ORIENTADORA (A): **Prof. Dr. Alexandre Teixeira Dias**


TÍTULO: **"COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DA POLÍTICA PÚBLICA EDUCACIONAL: uma análise das dimensões por meio do Projeto Trilhas de Futuro em Minas Gerais"**

DATA: 04/02/2025

BANCA EXAMINADORA:

Documento assinado digitalmente
 **ALEXANDRE TEIXEIRA DIAS**
Data: 04/02/2025 19:27:46-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Alexandre Teixeira Dias
Centro Universitário Unihorizontes
(ORIENTADOR)

Documento assinado digitalmente
 **THAIS PINTO DA ROCHA TORRES**
Data: 05/02/2025 12:16:31-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profª Drª Thaís Pinto da Rocha Torres
Centro Universitário Unihorizontes

**CRISTIANA
FERNANDES DE
MUYLDER:71206671**

653 -----03'00'

Assinado de forma digital
por CRISTIANA FERNANDES
DE MUYLDER:71206671653
Dados: 2025.02.05 10:55:17

Profª. Drª. Cristiana Fernandes De Muyllder
(UNIVERSIDADE FUMEC)

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS

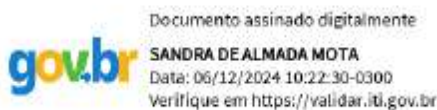
DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada **COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DA POLÍTICA PÚBLICA EDUCACIONAL: Uma análise das dimensões por meio do Projeto Trilhas de Futuro em Minas Gerais**, apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Centro Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de **MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO** de autoria de **AMANDA APARECIDA BARBOZA DA SILVA SANTOS** contendo 83 páginas sob orientação do Prof. Dr. **ALEXANDRE TEIXEIRA DIAS**.

ITENS DA REVISÃO:

- Correção gramatical
- Inteligibilidade do texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 06 de dezembro de 2024



Sandra de Almada Mota
Doutora em Letras pela PUC –MINAS
CV: <http://lattes.cnpq.br/5235854541215701>

REVISORA CREDENCIADA: Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas - Centro de Pós-graduação e Pesquisas em Administração
Escola de Enfermagem - Col. de Pós-graduação em Gestão de Serviços de Saúde
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTE - Programa de Pós-graduação em Administração
Mestrado
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha mãe, Dona Dora, por todo apoio, amor, dedicação que tem comigo, meu filho, minha família...
Por apoiar e me incentivar a buscar por meus objetivos
Por sempre lutar por um futuro melhor a mim e meu irmão.
Mãe, vencemos!!!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a DEUS por me amparar e cuidar de mim. Não foram momentos fáceis, mas sempre senti sua presença comigo. Aos mentores espirituais, a minha Nossa Senhora...

A minha mãe, Dona Dora, que é a minha maior inspiração de vida e me fez, com toda sua luta e amor, chegar até aqui. Mãe, te amo! Você é meu amor maior!

Ao meu esposo, D.I, que me deu as mãos e seguiu comigo sempre, e, nos momentos de aflição, seu abraço foi meu alento. Eu te amo!!!

Ao meu filho, Fefe, que mesmo tão pequeno entendia minha ausência, com sua singela pureza, sabendo que a mamãe dele estava “estudando” e mostrando a ele que sim, podemos chegar aonde quisermos, com dignidade, perseverança, resiliência... É por você, meu filho!

Ao meu irmão que me apoia, incentiva, e me ajuda em quaisquer circunstâncias...

A minha Tia Ção, pelo cuidado e carinho. Pelo zelo e apoio de sempre...

As minhas amigas e amigos de vida que sempre estão comigo, em especial, aos amigos que o mestrado me trouxe: *Josenildo Oliveira, Marcelo, Daniela, Maxwell*, que me apoiaram quando eu mesma não acreditava em mim mais, e me deram a mão para eu continuar e ter a certeza de que sou capaz.

Aos meus colegas da turma de Gestão Pública e Sociedade, que me acompanharam nessa longa jornada e foram alento nos sábados de aula.

Aos meus colegas de trabalho, em especial, Cinthya da SEE, aos professores e à direção da Escola Municipal Dom Orione que sempre compreenderam os meus momentos de ausência.

Ao “*Projeto Trilhas Educadores*” por oportunizar essa formação e essa grande conquista em minha vida acadêmica e profissional. Ao “*Projeto Trilhas de Futuro*”, que acompanhei pelos longos 3 anos e em suas 5 edições, oportunizando fazer parte do meu crescimento profissional enquanto gestora pública.

Às instituições de ensino participantes do “*Projeto Trilhas de Futuro*” pelo acolhimento no desenvolvimento desta pesquisa. Em especial, gostaria de agradecer ao comitê das instituições das escolas técnicas de Minas Gerais, por todo carinho, apoio e divulgação para que esta pesquisa se concretizasse.

Ao meu orientador, Prof.º Dr. Alexandre Teixeira, que soube me dar calma, nos momentos mais intensos, e acreditou neste sonho comigo. Às professoras Alice e Michele, que foram fundamentais e acolhedoras em minha qualificação, e me fizeram chegar até aqui. A todos vocês, meu muito obrigada!!!!

RESUMO

Objetivo: Investigar o impacto das dimensões do comprometimento organizacional na propensão a frequentar de estudantes participantes do Projeto Trilhas de Futuro.

Teorias: A pesquisa tem seu embasamento teórico na análise do conceito de comprometimento organizacional, em suas abordagens e concepções por meio dos modelos: unidimensional, bidimensional, e tridimensional, este último é foco de estudo da pesquisa. Por meio das dimensões: afetiva, calculativa/instrumental e normativa, as teorias fornecem uma base para se compreender a propensão de frequência dos estudantes no Projeto Trilhas de Futuro.

Método: A pesquisa é de natureza quantitativa. Buscou-se analisar o indicador *Frequência dos alunos* e sua relação junto às dimensões do comprometimento organizacional na frequência dos estudantes participantes do projeto. Optou-se por aplicar um questionário fechado estruturado aos estudantes da 3ª edição do projeto, estudantes dos cursos que apresentaram maior procura e maior número de inscritos nesta edição, e pertencentes a instituições dos municípios sob a jurisdição das Metropolitanas A, B e C.

Resultados: A pesquisa revelou que as dimensões propostas no modelo tridimensional de comprometimento organizacional (dimensões afetiva, instrumental e normativa) exercem influência sobre a propensão a frequentar de estudantes do Projeto Trilhas do Futuro, destacando-se as dimensões afetiva e normativa.

Contribuições teórico-metodológicas: O estudo avança na compreensão de que as dimensões do comprometimento organizacional podem ser aplicadas no contexto educacional, ultrapassando os limites da área administrativa e gestão de pessoas. A pesquisa demonstra que o comprometimento organizacional é um constructo multidimensional e essencial para compreender os comportamentos humanos de adesão e permanência.

Contribuições gerenciais/sociais: A pesquisa sugere um enfoque da gestão do projeto em estratégias que possibilitem maior engajamento nas dimensões afetiva e normativa e iniciativas para fortalecer a dimensão instrumental.

Palavras-chave: comprometimento organizacional, projeto trilhas de futuro, políticas públicas, educação profissional, frequência.

ABSTRACT

To investigate the impact of the dimensions of organizational commitment on the frequency of students participating in the Trilhas de Futuro Project.

Theories: The research is theoretically based on the analysis of the concept of organizational commitment (Bastos 2016), in its approaches and conceptions through the models: One-dimensional (Mowday, Steers and Porter 1979), Two-dimensional (Gouldner 1960), (Penley and Gould 1988) and Three-dimensional (Meyer and Allen 1991), the latter being the focus of the research study. Through the dimensions: affective, calculative/instrumental and normative, the theories provide a basis for understanding the propensity of students to attend the Trilhas de Futuro Project.

Method: The research is quantitative in nature. We sought to analyze the indicator Student Frequency and its relationship with the dimensions of organizational commitment in the frequency of students participating in the project. A closed structured questionnaire was applied to students of the 3rd edition of the project, students of the courses that presented the greatest demand and the largest number of applicants in this edition and belonging to institutions in the municipalities under the jurisdiction of Metropolitan Areas A, B and C.

Results: The research revealed that the dimensions proposed by Meyer and Allen (1990) in the three-dimensional model of organizational commitment (affective, instrumental and normative dimensions) influence the propensity of students to attend the Trilhas do Futuro Project, with emphasis on the affective and normative dimensions.

Theoretical-methodological contributions: The study advances the understanding that the dimensions of organizational commitment can be applied in the educational context, going beyond the limits of the administrative area and people management. The research demonstrates that organizational commitment is a multidimensional construct and essential to understanding human behaviors of adherence and permanence.

Managerial/social contributions: The research suggested a focus on project management strategies that enable greater engagement in the affective and normative dimensions and initiatives to strengthen the instrumental dimension.

Keywords: organizational commitment, future paths project, public policies, professional education, attendance.

RESUMEN

Objetivo: Investigar el impacto de las dimensiones del compromiso organizacional en la frecuencia de participación de los estudiantes en el Proyecto Trilhas de Futuro.

Teorías: La investigación tiene su base teórica en el análisis del concepto de compromiso organizacional (Bastos 2016), en sus enfoques y concepciones a través de los modelos: Unidimensional (Mowday, Steers y Porter 1979), Bidimensional (Gouldner 1960), (Penley y Gould 1988) y Tridimensional (Meyer y Allen 1991), siendo este último el foco del estudio de investigación. A través de las dimensiones: afectiva, calculativa/instrumental y normativa, las teorías proporcionan una base para comprender la propensión de los estudiantes a asistir al proyecto de trilhas futuros.

Método: La investigación es de naturaleza cuantitativa. Se buscó analizar el indicador de frecuencia Estudiantil y su relación con las dimensiones de compromiso organizacional en la frecuencia de los estudiantes participantes del proyecto. Se decidió aplicar un cuestionario estructurado cerrado a los estudiantes de la 3ra edición del proyecto, estudiantes de las carreras que presentaron mayor demanda y mayor número de matriculados en esta edición y pertenecientes a instituciones de los municipios bajo jurisdicción de Metropolitanos A, B y C.

Resultados: La investigación reveló que las dimensiones propuestas por Meyer y Allen (1990) en el modelo tridimensional de compromiso organizacional (dimensiones afectivas, instrumentales y normativas) influyen en la propensión de los estudiantes a asistir al Proyecto Trilhas do Futuro, destacando las dimensiones afectivas. y normativo.

Aportes teórico-metodológicos: El estudio avanza en la comprensión de que las dimensiones del compromiso organizacional pueden ser aplicadas en el contexto educativo, superando los límites del área administrativa y de gestión de personas. Las investigaciones demuestran que el compromiso organizacional es una construcción multidimensional y esencial para comprender los comportamientos humanos de adherencia y retención.

Contribuciones gerenciales/sociales: La investigación sugirió un enfoque de gestión de proyectos en estrategias que permitan una mayor participación en las dimensiones afectivas y normativas e iniciativas para fortalecer la dimensión instrumental.

Palabras clave: compromiso organizacional, proyecto de sedenros de futuro, políticas públicas, formación profesional, frecuencia.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 Matrículas na Educação Profissional na rede estadual de ensino de Minas Gerais - 2012-2020.....	20
Figura 2 Fluxo do projeto trilhas de futuro	23
Figura 3 Quadro de ofertas do projeto trilhas de futuro	27
Figura 4 Talentos da educação - site do projeto trilhas de futuro	30
Figura 5 Comprometimento Organizacional e Relação com construtos.....	40
Figura 6 Definições de comprometimento na perspectiva das três dimensões	42
Figura 7 As dimensões do absentismo.....	47
Figura 8 Modelo hipotético da pesquisa.....	60
Figura 9 Resultados da estimação dos parâmetros do modelo – efeitos diretos	68

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Tabela de emissão de notas fiscais de pagamento	28
Tabela 2	Três bases do Comprometimento Organizacional	44
Tabela 3	Estratégias para o enfretamento ao absenteísmo	48
Tabela 4	Estatísticas descritivas da amostra	57
Tabela 5	Estatísticas descritivas da amostra – formação	57
Tabela 6	Estatísticas descritivas por indicadores	58
Tabela 7	Hipóteses do modelo da pesquisa.	59
Tabela 8	Medidas de consistência interna.	62
Tabela 9	Validade discriminante dos indicadores (Índice HTMT).	63
Tabela 10	Cargas cruzadas dos indicadores	64
Tabela 11	Significância estatística das cargas por indicador.....	65
Tabela 12	Significância estatística dos pesos dos construtos de primeira ordem, nos construtos de segunda ordem.....	66
Tabela 13	Parâmetros do modelo estrutural	67
Tabela 14	Resultado do teste de hipóteses	68
Tabela 15	Números de matrículas por curso e edição do Projeto Trilhas de Futuro, dentre os respondentes dos questionários	71

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABI	Arranjos Burocráticos Impessoais
APS	Ajustamento à Posição Social
CEE	Conselho Estadual de Educação
CF	Constituição Federal
CNE	Conselho Nacional de Educação
EJA	Educação de Jovens e Adultos
EMTI	Ensino Médio de Tempo Integral
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FIV	Fator de Inflação de Variância
IPEA	Instituto de Pesquisas Econômicas e Aplicadas
PEP	Programa de Educação Profissional de Minas Gerais
LA	Limitação de Alternativas
LDBN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
MG	Minas Gerais
NEM	Novo Ensino Médio
OCQ	Organizational Commitment Questionnaire
PEE	Plano Estadual de Educação
PMDI	Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado
PNE	Plano Nacional de Educação
SEDE	Secretaria de Desenvolvimento Econômico
SEDESE	Secretária de Estado de Desenvolvimento Social
SEE	Secretaria de Estado de Educação
SEGOV	Secretária de Governo
SIAFI	Sistema Integrado de Administração Financeira
SER	Superintendências Regionais de Ensino
SU	Assessoria de Ensino Superior
TAG	Transtorno de Ansiedade Generalizada
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Objetivos	15
<i>1.1.1 Objetivo Geral</i>	15
<i>1.1.2. Objetivos Específicos</i>	15
1.2 Justificativa	15
1.3 Adequação à linha de pesquisa	16
2 AMBIÊNCIA DA PESQUISA	18
2.2 O Projeto Trilhas De Futuro	21
3 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTORICA	36
3.1 As políticas públicas educacionais brasileiras e o seu contexto histórico	36
4 REFERENCIAL TEORICO	39
4.1 Comprometimento organizacional	39
4.1.1 Dimensões do Comprometimento Organizacional	41
4.2 Absenteísmo (Infrequência) e Assiduidade (Frequência)	45
4.3 Relações entre Comprometimento Organizacional e Absenteísmo	49
5 PERCURSO METODOLOGICO	51
5.1. Objeto de Estudo	52
5.2 Plano de Coleta de Dados	54
5.3 Plano de Análise e Interpretação dos Dados	54
6 APRESENTAÇÃO DOS DADOS COLETADOS	56
6.1 Análise descritiva da amostra	56
6.2 Análise do modelo hipotético	59
<i>6.2.1 Capacidade explicativa do modelo</i>	60
<i>6.2.2 Análise do modelo de mensuração</i>	61
<i>6.2.3 Análise do modelo estrutural e teste de hipóteses</i>	66
7 ANÁLISE DE DADOS	70
7.1 Análise de dados por meio do Comprometimento Organizacional e suas dimensões	71
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	75
REFERÊNCIAS	78

1 INTRODUÇÃO

Com um mercado altamente competitivo e a crescente necessidade de adaptação, novos formatos organizacionais começam a surgir, gerando demandas e expectativas adicionais sobre os trabalhadores. Estes se veem confrontados com exigências, cada vez, mais rigorosas, incluindo jornadas de trabalho exaustivas, horas extras frequentes, pressões por maior produtividade e desempenho de alto nível em múltiplas áreas da organização e do mercado (Aguiar et al., 2014).

Este estudo busca ter seu embasamento teórico no cenário global, na década de 1970 e no contexto brasileiro, acompanha o surgimento das discussões sobre políticas públicas, que ganham destaque especialmente no final dos anos 1980. Camargo & Goulart Júnior (2018) trazem que o ritmo acelerado das mudanças nas organizações abrange uma diversidade de questões que vão desde aspectos políticos, econômicos e estruturais até modelos de gestão.

Essa dinâmica impulsiona uma busca incessante por produtividade, excelência e uma integração crescente da tecnologia nos processos de produção nas organizações de trabalho. Diante desse cenário, torna-se evidente que o comprometimento emerge como uma temática de grande relevância no contexto organizacional, e assume destaque nas estratégias de gestão de pessoas (Camargo & Goulart Júnior, 2018).

Os estudos relacionados ao comprometimento organizacional têm sido um dos temas mais explorados no campo do comportamento organizacional, de acordo com Menezes, Aguiar e Bastos (2016). O conceito tem sido abordado de diversas maneiras, o que resulta em uma variedade de significados que nem sempre são convergentes.

As abordagens sobre as concepções do comprometimento organizacional estão, cada vez mais, em evidência. No modelo Unidimensional, destacam-se autores como Mowday, Steers e Porter (1979), enquanto, no modelo Bidimensional, surgem nomes como Gouldner (1960), Penley e Gould (1988).

A partir dos anos 1990, ganham destaque as dimensões propostas por Meyer e Allen (1991), nas quais o comprometimento organizacional é definido como uma força que une o indivíduo por meio de atitudes alinhadas a objetivos específicos. Essas dimensões resultam no modelo tridimensional: afetiva, calculativa/instrumental e normativa (Camargo & Goulart Júnior 2018).

Assim como o conceito de comprometimento organizacional e suas dimensões é fundamental para a compreensão deste estudo, é também importante compreender o conceito de política e políticas públicas. Para Heidemann (2009), esses conceitos são distintos. Políticas

públicas constituem um conjunto de ações e decisões do governo, sejam estas: federal, estadual ou municipal, ou de outros atores sociais que auxiliam no desenvolvimento da sociedade. O papel das políticas públicas é traçar as diretrizes do programa político do governo, abrangendo áreas como saúde, educação e segurança pública.

Em contrapartida, o conceito de política abrange as ações e os procedimentos do governo que visam alocar melhor os recursos públicos. Segundo Matias-Pereira (2007), uma decisão política corresponde a uma escolha dentre várias, num leque de oportunidades, conforme a hierarquia e a preferência dos envolvidos. De outro modo, uma decisão que envolve uma política pública é muito mais do que uma decisão política, pois é uma decisão estratégica.

No presente estudo, aborda-se a relação entre a educação pública e a gestão de pessoas na administração. A escolha do tema educação se justifica pelo seu papel fundamental na sociedade, como previsto no artigo 205 da Constituição Federal (CF) (1988), que estabelece a educação como um direito de todos e um dever do Estado e da família. Além disso, a educação é essencial para o pleno desenvolvimento da pessoa, sua preparação para a cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Para um enfoque mais específico na área da educação, opta-se por analisar um projeto direcionado à área de atuação da autora. O Projeto Trilhas de Futuro foi criado, em 2021, com o objetivo principal de oferecer cursos técnicos e de qualificação profissional, priorizando estudantes regularmente matriculados no ensino médio da rede pública estadual e egressos que tenham concluído esse nível de ensino em escolas estaduais de Minas Gerais (SEE/MG, s.d.).

Considerado um dos projetos estratégicos da pasta da Secretaria de Estado de Educação (SEE) (SEE MG, sd), a proposta é analisar como as diferentes dimensões do comprometimento influenciam na propensão a frequentar dos participantes no projeto, buscando compreender em que medida essas dimensões contribuem para a manutenção do engajamento dos estudantes no projeto.

Dessa forma, formulou-se a seguinte questão de pesquisa: Quais são os efeitos das dimensões do comprometimento organizacional na propensão dos estudantes participantes do Projeto Trilhas de Futuro frequentarem as aulas?

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

O objetivo central deste estudo é investigar o impacto das dimensões do comprometimento organizacional na propensão a frequentar dos estudantes participantes do Projeto Trilhas de Futuro.

1.1.2 Objetivos Específicos

Com o intuito de investigar o impacto das dimensões do comprometimento organizacional na propensão a frequentar dos estudantes participantes do Projeto Trilhas de Futuro, é necessário que se atinjam objetivos específicos, ao longo deste estudo, tais como:

- a) identificar as principais dimensões determinantes do comprometimento organizacional dos estudantes no contexto do Projeto Trilhas de Futuro;
- b) analisar a influência exercida pela dimensão afetiva do comprometimento organizacional na propensão a frequentar as atividades do Projeto Trilhas de Futuro;
- c) analisar a influência exercida pela dimensão instrumental do comprometimento organizacional na propensão a frequentar as atividades do Projeto Trilhas de Futuro;
- d) analisar a influência exercida pela dimensão normativa do comprometimento organizacional na propensão a frequentar as atividades do Projeto Trilhas de Futuro.

1.2 Justificativa

A justificativa para esta pesquisa se fundamenta na relevância e no potencial de contribuição que os temas abordados oferecem tanto para a área da educação quanto para a administração. Esta pesquisa destaca o papel do comprometimento individual com a instituição e ressalta a importância da alocação eficiente e eficaz dos recursos públicos em políticas educacionais.

Ramos e Schabbach (2012) afirmam que avaliar, monitorar e conhecer a gestão de políticas públicas é essencial para melhorar a eficiência do gasto público, aprimorar a qualidade da gestão e fortalecer o controle social sobre a efetividade das ações do Estado.

O estudo tem como objetivo promover uma reflexão sobre o nível de comprometimento dos beneficiários da política pública educacional, especificamente o Projeto Trilhas de Futuro,

investigando os motivos que levam esses indivíduos a frequentarem os cursos pelos quais foram beneficiados.

Esta análise fundamenta-se nas dimensões propostas por Meyer e Allen (1991), que conceituam o comprometimento em um modelo tridimensional com objetivos e atitudes específicas. Nesse contexto, será avaliado o nível de comprometimento dos estudantes nas dimensões afetiva, instrumental (calculativa) e normativa. Camargo e Goulart Júnior (2018) definem o modelo de comprometimento organizacional de Meyer e Allen como uma força que vincula o indivíduo à organização por meio de atitudes alinhadas a um objetivo comum.

A relevância da pesquisa torna-se ainda mais evidente ao considerar seu impacto direto na prática profissional da pesquisadora, que atua como coordenadora da pasta da Educação Profissional na SEE. Investir em uma análise aprofundada do Projeto Trilhas de Futuro é uma estratégia para aprimorar a gestão diária dos processos educacionais sob sua responsabilidade. Analisar as políticas públicas educacionais também permite revisar processos, estabelecer novas etapas e, se necessário, encerrar ou reiniciar iniciativas. Esse é o propósito fundamental da gestão de políticas públicas, que deve atender primariamente à população (Souza, 2006).

Socialmente, a motivação para esta pesquisa decorre do fato de que os temas comprometimento organizacional e políticas públicas oferecem contribuições e respostas à sociedade sobre a utilização e o direcionamento dos investimentos públicos em políticas educacionais, bem como sobre o impacto dessas políticas na população beneficiada. Nem toda política pública está diretamente vinculada à promoção imediata de direitos fundamentais, mas, mesmo assim, deve ser objeto de constante monitoramento e avaliação (Barcellos, 2018).

Além disso, a pesquisa busca gerar novos conhecimentos teóricos, explorando a análise de seus resultados, a fim de apresentar possibilidades de investimentos conscientes dos recursos para a educação pública brasileira, que atendam aos anseios da população em geral.

Por fim, ao dar visibilidade a essas temáticas, a pesquisa desempenha um papel essencial em informar a sociedade sobre a relevância e a importância desses temas para a sociedade civil, governantes e empresas. Visa-se assim, compreender a importância das dimensões do comprometimento e a busca por políticas que promovam o bem-estar e a eficiência do trabalho para ambas as partes.

1.3 Adequação à linha de pesquisa

Esta dissertação está inserida na linha de pesquisa "Estratégia, Inovação e Competitividade". A escolha dessa linha é justificada pelo objetivo de explorar o

comprometimento organizacional e apresentar abordagens inovadoras na gestão de processos na área de recursos humanos, especialmente no contexto da pesquisa em questão, que se concentra na área da educação.

Isso envolve a promoção de uma análise e avaliação das políticas públicas educacionais. Além disso, as respostas obtidas por meio dos resultados contribuirão para a construção de conhecimento empírico.

2 AMBIÊNCIA DA PESQUISA

2.1 Contextualização Mineira – A Educação Profissional no Estado de Minas Gerais

Um país é composto por pilares fundamentais, tais como saúde, segurança e educação, e este último é o foco desta dissertação. Garantir e implementar políticas públicas que conduzam a uma educação de qualidade é responsabilidade do Estado, conforme expresso na CF (1988), em seu artigo 205.

Segundo esse dispositivo, a educação é um direito de todos, mas também é considerada um dever do Estado e da família e deve ser promovida e incentivada com a colaboração da sociedade. Sua promoção e incentivo são desenhados para contar com a colaboração ativa da comunidade, visando não somente ao pleno desenvolvimento da pessoa, mas também seu preparo para o exercício da cidadania e sua devida qualificação para o mundo do trabalho.

Em relação ao contexto do mundo do trabalho, a educação técnica profissional emerge como uma trilha promissora para capacitar os jovens a ingressarem no mercado de trabalho com uma preparação alinhada às demandas produtivas. Segundo Oliveira (2014), a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN) desafia a dicotomia entre o ensino regular e o ensino profissionalizante. Agora, é viável traçar o percurso do ensino técnico simultaneamente ao ensino regular, configurando o chamado ensino médio integral profissionalizante.

Pioli e Sala (2021) destacam que as parcerias têm o potencial de incentivar estados e municípios a adotarem políticas públicas específicas para a educação técnica profissional. O Plano Nacional de Educação (PNE) estabelece metas e diretrizes para a educação pública nacional ao longo dos próximos dez anos. Essa meta foi formalizada pela Lei n.º 13.005/2014, quando o PNE foi instituído.

Dessa maneira, todos os estados se viram obrigados a desenvolver novas metodologias de ensino em alinhamento com as políticas públicas do Novo Ensino Médio (NEM), com o objetivo de se adequarem a esse modelo inovador e às novas formações propostas por ele. Segundo Silveira *et al.* (2018), a responsabilidade de definir quais itinerários formativos serão oferecidos recai sobre cada estado, rede e instituição de ensino.

O PNE de 2014, em sua meta de número 11, estabelece a seguinte diretriz: "triplicar as matrículas da educação profissional técnica de nível médio, assegurando a qualidade da oferta em pelo menos 50% (cinquenta por cento) da expansão no segmento público" (PNE - Plano Nacional de Educação - Plano Nacional de Educação - PNE, s.d.).

O Plano Estadual de Educação (PEE) também estabelece a orientação para ampliar a oferta de educação profissional, conforme explicitado na Lei Estadual n.º 23.197/2018, que institui o PEE para o período de 2018 a 2027, e dispõe também sobre outras medidas:

3.5 – Incentivar o aumento das matrículas gratuitas de ensino médio integrado à educação profissional, considerando as particularidades das populações do campo, das comunidades indígenas e quilombolas, bem como das pessoas com deficiência.

Meta 11 – Expandir a educação profissional técnica de nível médio, triplicando o número de matrículas, garantindo a qualidade da oferta e promovendo a expansão de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) desse atendimento no segmento público (*Portal da Assembleia Legislativa de Minas Gerais, s.d.*).

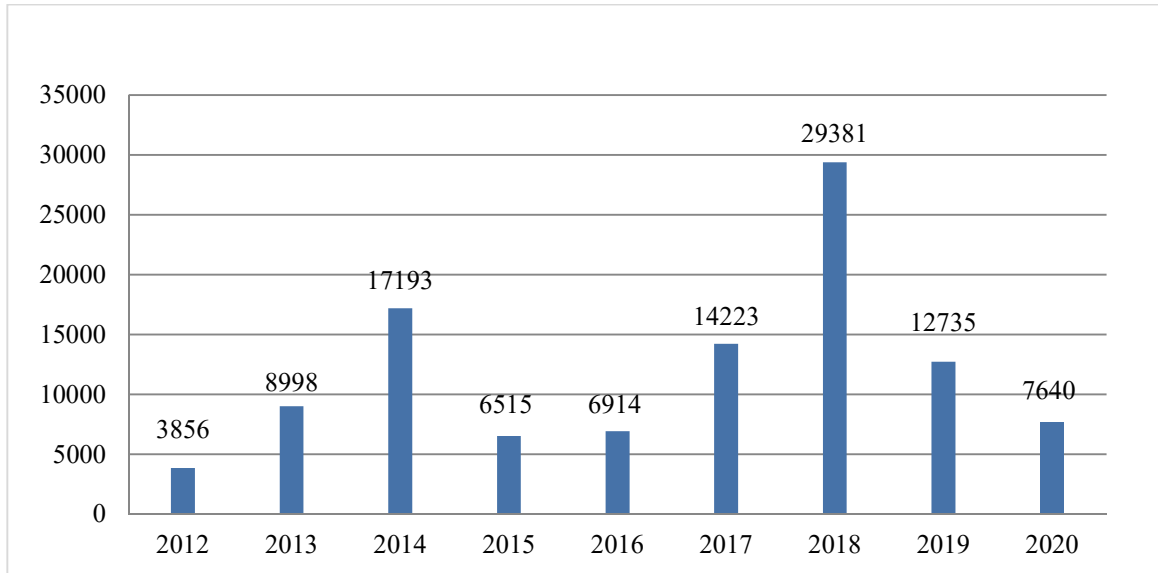
Com a implementação do NEM, os estudantes buscam orientar a sua formação alinhando-a às diversas áreas do conhecimento e aos itinerários formativos disponíveis. A carência de uma formação técnica de qualidade evidencia a urgência de capacitar os jovens para o mercado de trabalho. Portanto, oferecer um itinerário formativo focado na qualificação dos jovens pode ser uma estratégia eficaz para reduzir a crescente taxa de evasão escolar no Ensino Médio. Marinho (2021) aponta que 5,6% dos estudantes jovens abandonam a escola nessa fase educacional devido à necessidade de contribuir para a renda básica de suas famílias.

Além disso, o Instituto de Pesquisas Econômicas e Aplicadas (IPEA), em 2018, também chama a atenção para o contingente de jovens que não estão envolvidos em estudos ou empregos. Na ocasião, aproximadamente 23% dos jovens brasileiros se encontravam nessa situação, ressalta-se a responsabilidade de qualquer governante em proporcionar meios para qualificar e manter esses jovens na faixa etária regular para a escola.

Apesar das alterações nas legislações em vigor, Minas Gerais (MG) enfrentou desafios para expandir sua oferta própria de Educação Profissional, conforme estabelecido pelo PNE e PEE até o ano de 2020. Esse cenário é evidenciado no gráfico apresentado na Figura 1, que ilustra as matrículas na rede estadual de MG, no período de 2012 a 2020, na oferta de Educação Profissional.

Figura 1

Matrículas na Educação Profissional na rede estadual de ensino de Minas Gerais - 2012-2020



Fonte: Elaboração Própria/ (*Censo Escolar/INEP, s.d.*)

Ao analisar a Figura 1, nota-se um aumento nas matrículas durante os anos de eleição estadual. Isso pode ser explicado, devido às políticas públicas serem formuladas pelos governantes visando à aprovação popular. Conforme destacado por Souza (2006), a política pública é uma ação intencional com metas a serem atingidas, e, em anos eleitorais, todo governante tem seu objetivo claro: vencer as eleições.

Minas Gerais, portanto, buscou uma parceria público-privada para oferecer cursos de educação técnico-profissional, mesmo antes da possibilidade da Lei nº 13.005/2014 ser formalizada. O Programa de Educação Profissional de Minas Gerais (PEP) tinha como foco primordial oferecer cursos de qualificação técnica gratuitos tanto para os estudantes da rede estadual quanto para os jovens de 18 a 24 anos que já haviam concluído o ensino médio.

Essa iniciativa foi delineada pelo Decreto 45.599/2011, que regula o PEP, estabelecendo normas e procedimentos para o credenciamento de instituições educacionais e sua integração à Rede Mineira de Formação Profissional Técnica de Nível Médio (REDE), além de abordar outras providências (*Portal da Assembleia Legislativa de Minas Gerais, s.d.*).

Criado em 2007 pela atual gestão do estado, o objetivo principal do PEP era ampliar o acesso aos cursos profissionalizantes e capacitar os jovens mineiros para o mercado de trabalho, em consonância com o Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado (PMDI) (Horsth *et al*, 2018).

Segundo Silva (2013), o programa teve origem em um cenário no qual a oferta própria de cursos profissionalizantes pela SEE estava diminuindo em todo o estado, em paralelo à necessidade de reabastecer o mercado de trabalho com profissionais de nível técnico. O PEP foi concebido com o intuito de ampliar a disponibilidade de cursos de qualificação técnica profissional, com o propósito de contribuir para a formação de uma mão de obra qualificada e impulsionar o desenvolvimento econômico do estado por meio de um modelo inovador.

Por meio de um edital de credenciamento, o PEP adquiria vagas na rede privada, capitalizando-se de sua infraestrutura de laboratórios e expandindo, assim, o número de matrículas nessa modalidade de ensino (Dore & Lüscher, 2011). O programa tinha como objetivo atender alunos regularmente matriculados no 2.º e no 3.º ano do Ensino Médio da rede estadual de ensino, bem como alunos matriculados na Educação de Jovens e Adultos (EJA) da rede pública estadual, além de indivíduos que haviam concluído o Ensino Médio. Em contraste com o Projeto Trilhas de Futuro, pessoas que estivessem cursando o Ensino Superior não poderiam concorrer a uma vaga no PEP (Horsth *et al*, 2018).

Segundo Horsth *et al.* (2018), o PEP estabeleceu como meta inicial a qualificação profissional de 110.000 jovens mineiros, durante o período de 2007 a 2010. O programa abrangeu, aproximadamente, 130 municípios do estado, oferecendo mais de 90 cursos de educação profissional e formação técnica em nível médio. Conforme a Secretaria de Governo do Estado de Minas Gerais (SEGOV), o PEP beneficiou mais de 200 mil estudantes ao longo do programa, que conta com seis edições. O investimento total no programa alcançou a marca de R\$569 milhões (Secretaria de Governo - Governo de Minas Gerais, s.d. 2023).

2.2 O Projeto Trilhas De Futuro

Em consonância com o NEM, a qualificação profissional emerge como uma política complementar de formação e capacitação para os jovens, facilitando sua integração no mercado de trabalho. Em alinhamento com essa perspectiva, o estado de MG já promovia a expansão das ofertas de cursos técnicos de nível médio por meio do PEE MG.

A Lei n.º 23.197, de 26 de dezembro de 2018, estabelece, no seu texto, a Meta 11, a qual propõe a expansão da educação profissional técnica de nível médio, com o objetivo de triplicar o número de matrículas, garantindo a qualidade da oferta e uma expansão de, no mínimo, 50% desse atendimento no segmento público (*SEE/MG*, s.d.b).

Por meio do Ensino Médio de Tempo Integral (EMTI), das ofertas próprias da SEE com as turmas concomitantes/subsequentes, esta disponibiliza cursos técnicos profissionalizantes

para jovens e adultos no estado de MG. Contudo, reconhecendo a necessidade de cumprir a meta mencionada anteriormente e considerando que apenas as ofertas próprias do estado não são suficientes para atingir esse objetivo, o governo de Minas Gerais, em 2021, por meio da Resolução SEE N.º 4.583, de 21 de junho de 2021, instituiu o Projeto Trilhas de Futuro, conforme descrito no art. 1 da referida resolução:

Art. 1º - Fica instituído o Projeto Trilhas de Futuro, sob a gestão da Secretaria de Estado de Educação - SEE, com o objetivo de ofertar cursos técnicos e de qualificação profissional, prioritariamente aos estudantes regularmente matriculados no ensino médio da rede pública estadual e aos egressos que concluíram esse nível de ensino em escola estadual do Estado de Minas Gerais (Resolução SEE N.º 4.583, de 21 de junho de 2021, s.d.).

O Projeto Trilhas do Futuro proporciona cursos técnicos gratuitos a jovens regularmente matriculados na rede estadual de ensino, bem como a jovens de outras redes de ensino e pessoas que concluíram o ensino médio. Conforme divulgado pela SEE, em 2023, por meio da resolução do processo seletivo, o estado estabelece critérios para a alocação, a distribuição e a definição das vagas, além de detalhar todo o cronograma do Projeto, apresentando à sociedade mineira todas as etapas vigentes.

A Resolução SEE N.º 4.583, de 21 de junho de 2021, não apenas cria o Projeto, mas também estabelece a maneira como este realizará o credenciamento das vagas, conforme destacado em seu art. 5:

Art. 5.º - A SEE publicará edital de credenciamento das instituições públicas e privadas para oferta de curso(s) de qualificação profissional, Técnico(s) e de Especialização Técnica de nível médio para integrar o Projeto Trilhas de Futuro, que disporá das condições, critérios de seleção, dentre outras especificidades (Resolução SEE N.º 4.583, de 21 de junho de 2021, s.d.).

Além disso, a resolução define como o Projeto será monitorado, conforme mencionado em seu art. 8: Art. 8.º - Fica criado o Sistema de Gestão do Projeto Trilhas de Futuro, com o objetivo de organizar as informações atinentes ao Projeto, subsidiando a gestão e o monitoramento dos dados (Resolução SEE N.º 4.583, de 21 de junho de 2021, s.d.).

Esses são pontos cruciais a serem destacados, especialmente considerando que a falta de monitoramento e a alta evasão foram identificadas como falhas significativas do PEP, conforme apontado por Dore e Lüscher (2011). Um dos poucos indicadores de acompanhamento do programa PEP era a taxa de evasão que, em 2008, um ano após sua implementação, atingiu cerca de 27,43%, um índice considerado elevado para qualquer modalidade de ensino e ainda mais preocupante para um programa que envolvia investimentos substanciais em bolsas de estudo para a realização dos cursos.

O Projeto Trilhas de Futuro já conta com dois editais de credenciamentos, o Edital de Credenciamento SEE 01/2021 e o Edital de Credenciamento SEE 01/2022, o que abrange um total de três edições, até o momento (SEE MG, 2023). É importante destacar que o programa é dividido em etapas, conforme resumo apresentado na imagem seguinte:

Figura 2

Fluxo do projeto trilhas de futuro



Fonte: Adaptado/documento interno SEE MG

Antes mesmo do processo de credenciamento, é evidente a realização de uma análise da demanda e das lacunas regionais em educação profissional. Segundo informações da SEE, essa atividade é conduzida em colaboração com duas secretarias de governo que desempenham papéis cruciais na execução do programa: a Secretaria de Desenvolvimento Econômico (SEDE) e a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (SEDESE).

Ambas têm a responsabilidade de conduzir a escuta junto ao setor produtivo, transmitindo à SEE as demandas do mercado e o mapeamento produtivo das vagas com maior

potencial de empregabilidade. Entender esse fluxo é fundamental para compreender as demais etapas do projeto: no edital de credenciamento há um anexo no qual estão localizados todos os cursos prioritários.

Após a conclusão do credenciamento, a SEE inicia, então, a seleção de vagas de acordo com o mapeamento supracitado, buscando atender a demanda de acordo com a regionalidade das vagas (SEE MG, s.d.). Já na etapa seguinte, iniciam-se as inscrições dos interessados em participar do projeto Trilhas de Futuro.

A Resolução SEE n.º 4.583 já prevê o público-alvo do projeto: os alunos do Ensino Médio (EM) da rede estadual de ensino, além de algumas outras prerrogativas, conforme segue:

Art. 3.º - Pelo menos, setenta por cento das vagas ofertadas pelo Projeto Trilhas de Futuro devem se destinar aos estudantes do ensino médio regularmente matriculados na rede pública estadual.

§ 1.º - Nos casos em que não houver demanda suficiente para preenchimento das vagas por estudantes de ensino médio da rede estadual de ensino conforme previsto no *caput* deste artigo, as vagas poderão ser ofertadas aos estudantes de ensino médio das demais redes públicas, seguidos por estudantes de ensino médio da rede privada.

§ 2.º - A distribuição das vagas deverá abranger o maior número possível de regiões e municípios, a fim de garantir a adequada descentralização da política pública e ser pautada em critérios de eficiência, disponibilidade de instituições ofertantes e vocações regionais.

§ 3.º - A distribuição das vagas deverá observar preferencialmente dados socioeconômicos disponíveis, formações para ocupações com demandas presentes e futuras do mercado, profissões do futuro e, quando possível, escuta ativa do setor produtivo.

Art. 4.º - Os critérios específicos para inscrição, seleção, concessão de vale-transporte, e alimentação, e matrícula serão regulamentados por instrumento próprio (Resolução SEE Nº 4.583, de 21 de junho de 2021, s.d.).

É crucial compreender o público-alvo, pois o Projeto Trilhas de Futuro tem quebrado recordes de inscrições em suas últimas três edições. Na 1.ª edição, o programa lançou 75.000 vagas de cursos técnicos, e registrou mais de 220.000 inscritos. Na 2.ª edição, foram disponibilizadas 40.000 vagas, e houve mais de 265.000 inscritos (Trilhas de Futuro - SEE / MG, s.d.).

Em 2023, durante a inscrição para a 3.^a edição, foram disponibilizadas novamente 40.000 vagas. Desta vez, novo recorde, 330.000 inscritos foi registrado, conforme indicado pela página oficial do projeto (Trilhas de Futuro - SEE / MG, s.d.). Esse número expressivo ainda pode ser superado, já que a quarta edição do projeto já foi iniciada.

Atualmente, o projeto conta com, aproximadamente, 100.000 alunos matriculados em todo o estado de Minas Gerais, conforme dados da SEE, isso representa um investimento anual de 1 bilhão de reais. O programa é reconhecido como o maior projeto estratégico da SEE. Para o processo de inscrição dos candidatos, o Projeto Trilhas de Futuro estabelece critérios específicos, conforme indicado no art. 4 da Resolução 4581 e na Resolução SEE N.º 4.794, de 22 de novembro de 2022.

Essa última regulamenta o processo de seleção da 3.^a edição do projeto, abordando aspectos como elegibilidade, alocação de vagas e direitos e deveres dos estudantes beneficiados (Resolução SEE n.º 4794/2022, s.d.). Os alunos aptos a se inscreverem no programa, de acordo com a Resolução 4794/2022, incluem:

Art. 2.º - Poderá se inscrever para as vagas dos cursos técnicos do Projeto Trilhas de Futuro:

- I - Estudante regularmente matriculado no 2.º ou 3.º ano do ensino médio;
- II - Estudante regularmente matriculado em qualquer período da Educação de Jovens e Adultos – Ensino Médio;
- III - Estudante regularmente matriculado no 2.º ou 3.º ano do Ensino Médio em Tempo Integral;
- IV - Jovens que concluíram o ensino médio (Resolução SEE n.º 4794/2022, s.d.).

A alocação dos participantes nas vagas segue critérios prioritários, conforme o art. 6 da mesma resolução:

Art. 6.º - O encaminhamento para a matrícula dos candidatos/estudantes inscritos no Projeto Trilhas de Futuro será realizado de acordo com a disponibilidade de cursos e vagas nas instituições e no endereço e curso e turno (s) prioritário (s) indicado (s) pelos candidatos/estudantes, respeitando os critérios elencados abaixo na seguinte ordem de prioridade:

- I – Estudantes do segundo ano do ensino médio na rede pública estadual;
- II - Estudantes do terceiro ano do ensino médio na rede pública estadual;

- III - Estudantes da Educação de Jovens e Adultos - Ensino Médio na rede pública estadual;
- IV - Estudantes do segundo ano do Ensino Médio em Tempo Integral, inscritos para vaga no noturno;
- V - Estudantes do terceiro ano do Ensino Médio em Tempo Integral, inscritos para vaga no noturno;
- VI - Estudantes do segundo ano do Ensino Médio na rede pública federal ou municipal;
- VII - Estudantes do terceiro ano do Ensino Médio na rede pública federal ou municipal;
- VIII - Estudantes da Educação de Jovens e Adultos - Ensino Médio na rede pública federal ou municipal;
- IX- Estudantes do segundo ano do ensino médio na rede particular;
- X- Estudantes do terceiro ano do ensino médio na rede particular;
- XI - Estudantes da Educação de Jovens e Adultos - Ensino Médio na rede particular;
- XII - Egressos do Ensino Médio, de qualquer rede;
- XIII - Estudantes matriculados em edições anteriores do Trilhas de Futuro que cancelaram a matrícula;
- XIV - Estudantes matriculados em edições anteriores do Trilhas de Futuro que concluíram o curso;
- XV - Estudantes cursando o ensino superior;
- XVI- Estudantes com ensino superior completo (Resolução SEE n. ° 4794/2022, s.d.).

Na página atual do programa, é possível monitorar os principais indicadores de avaliação e gestão do Projeto Trilhas de Futuro (SEE MG, 2023), que abrangem desde a frequência até a conclusão do curso pelos alunos, como ilustrado na Figura 3.

Figura 3

Quadro de ofertas do projeto trilhas de futuro



Fonte: *Quadro de Ofertas Trilhas de Futuro*. (s.d.). Recuperado de Power BI.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZjYyNmI3YTgtNjY0Yi00ZTE4LWE2NTYtMGExNTA1ZWVjODZhIiwidCI6IjBhM2E0MjVILTY3M2EtNDY2Ny1iYTcwLWE4NTZIYTQ1OWUyNCJ9>

Esses indicadores do Projeto Trilhas de Futuro estão categorizados da seguinte forma:

1 - Aprovação: A avaliação de aprovação é um indicador que visa analisar o número total de estudantes aprovados em relação ao número de estudantes matriculados em cada edição do projeto (Minas Gerais, 2021, documento interno). Dessa forma, a SEE busca identificar e registrar a aprovação por curso, unidade, instituição, município, gênero, raça, idade, rede de ensino, etapa de ensino e por Superintendências Regionais de Ensino (SRE).

Para isso, é essencial que, semestralmente ou ao final de cada módulo, todas as instituições de ensino participantes do projeto preencham o sistema de gestão com as informações pedagógicas. Ao término dos cursos, é fundamental que essas informações estejam atualizadas no painel pedagógico;

2 - Pagamento das Instituições: O indicador de pagamento das Instituições tem como objetivo analisar o impacto financeiro do projeto e, principalmente, avaliar a proporção entre o valor total pago e o valor total previsto para pagamento. Essa análise é realizada quinzenalmente por meio do Sistema de Gestão e do Sistema Integrado de Administração Financeira (SIAFI), o que permite acompanhar a execução financeira do Projeto (Minas Gerais, 2021, documento interno). A SEE busca identificar e monitorar a execução financeira dos contratos, destacando as informações por instituição e por SRE.

3 - Pagamento dos Vales dos Alunos: O indicador de pagamento dos vales dos alunos tem como objetivo analisar e identificar o impacto financeiro do projeto, além de avaliar a eficácia do pagamento dos vales aos estudantes, destacando essa análise por unidade e instituição (Minas Gerais, 2021, documento interno). É importante ressaltar que houve mudanças ao longo das diferentes edições do Projeto.

Nas edições 1 e 2, as instituições de ensino registravam a frequência dos estudantes quinzenalmente, no sistema de gestão, e os pagamentos eram efetuados com base em quinzenas que incluíssem, pelo menos, 1 dia letivo presencial registrado. A partir da 3.^a edição do programa, a frequência passou a ser contabilizada de forma mensal, conforme descrito no Edital de credenciamento SEE n.º 02/2022, de 22 de novembro de 2022 e apresentado na Tabela 1:

6.2 Para o pagamento dos vales transporte e da alimentação deverá ser apresentado relatório de frequência, que deverá ser encaminhado pela CONTRATADA, conforme se segue:

6.2.1. 1.º relatório com a relação nominal dos alunos frequentes, com n.º de inscrição e CPF - em até 05 (cinco) dias úteis após o fim do mês corrente de início das aulas;

6.2.2. Demais relatórios com a relação nominal dos alunos frequentes, com n.º de inscrição e CPF - a serem entregues mensalmente, em até 05 (cinco) dias úteis após o término do mês anterior. (*Minas Gerais - Edital Trilhas de Futuro 3, s.d.*)

Tabela 1

Tabela de emissão de notas fiscais de pagamento

Nota Fiscal/Fatura	Data	V1 - Valor Aluno/Curso
Nota (s) Fiscal (is) /Fatura(s) conforme cronograma do curso	Parcelas mensais, referentes a 01 (um) mês de curso, mediante entrega dos relatórios com a relação nominal dos alunos frequentes no período e aprovação do Gestor do Contrato com o Termo Circunstanciado de aceite dos serviços prestados, sendo a primeira efetuada relativa ao mês de início das aulas.	Custo aluno/curso/parcela multiplicado pelo número de alunos frequentes constante do relatório
Última Nota Fiscal/Fatura	Até 30 (trinta) dias após término do curso, mediante a entrega do relatório final com a relação dos alunos certificados no curso e aprovação do Gestor do Contrato com o Termo Circunstanciado de aceite dos serviços prestados.	Custo aluno/curso/parcela multiplicado pelo número de alunos frequentes constante do relatório

Fonte: Minas Gerais. Reabertura de edital de credenciamento SEE. nº 02/2022, de 22 de novembro de 2022. (<https://www.trilhasdefuturo.mg.gov.br/index.html>.)

4 - Frequência dos alunos: Este indicador tem como objetivo analisar dois pontos principais: a frequência dos estudantes e a média da quantidade de lançamentos de frequência e de pagamento previstos no sistema, em relação ao total de matrículas atualizado (Minas Gerais, 2021, documento interno). Essa análise permite identificar, por instituição e SRE, o nível de preenchimento do sistema de gestão pelas unidades de ensino e, conseqüentemente, o cumprimento do contrato.

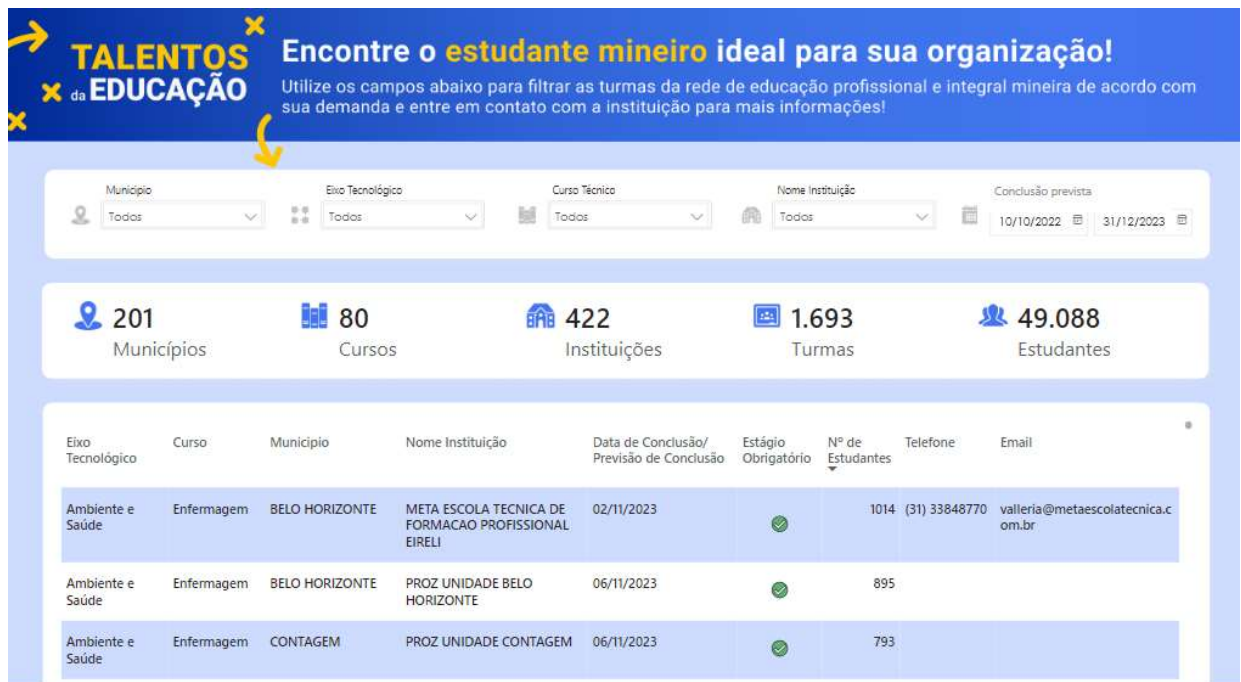
Essa cláusula contratual já está descrita na Reabertura do Edital de Credenciamento SEE n. ° 02/2022, de 22 de novembro de 2022: 9.1.1.19. Responsabilizar-se pelo preenchimento tempestivo do Sistema de Gestão do Projeto Trilhas de Futuro, em todas as etapas do processo, conforme Resolução SEE n. ° 4.794/2022 e suas atualizações, e demais normativas da SEE.

5 - Empregabilidade: Este indicador tem como objetivo identificar as taxas de empregabilidade dos cursos oferecidos pelo Projeto Trilhas de Futuro, detalhando por curso, unidade, instituição, município, gênero, raça, idade, rede de ensino, etapa de ensino e SRE (Minas Gerais, 2021, documento interno).

Dessa forma, o Trilhas de Futuro consegue analisar o total de estudantes ativos trabalhando antes, durante e após sua formação pelo projeto. A SEE promove uma página chamada Talentos da Educação, na qual organizações podem buscar estudantes e recém-formados na área técnica de sua preferência para ingressarem no mercado de trabalho.

Figura 4

Talentos da educação - site do projeto trilhas de futuro



Fonte: Talentos da Educação. (s.d.). Power BI.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiY2JlYjc4NWUtNzg1MS00MzcxLTg5NGMtNzEyYTU1MTIzNjU4IiwidCI6IjBhM2E0MjVILTY3M2EtNDY2Ny1iYTcwLWE4NTZIYTQ1OWUyNCJ9>

Um destaque neste indicador é a iniciativa promovida pela SEE. Em agosto de 2023, em colaboração com o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), a SEE desenvolveu uma plataforma digital com o propósito de disponibilizar vagas em cursos de ensino profissionalizante e oportunidades de emprego.

O Projeto Um Milhão de Oportunidades para o Futuro foi concebido com o objetivo primordial de conectar jovens mineiros em situação de vulnerabilidade social a programas de formação técnica e oportunidades de trabalho, conforme delineado por seus idealizadores (*Parceria IMiO com Governo de MG | IMiO | GenU, s.d.*).

Esse Projeto visa atender jovens de 14 a 29 anos, que estejam matriculados na rede pública de ensino ou que já tenham concluído o ensino básico e estejam cursando ou já tenham concluído cursos de formação profissional na rede estadual de ensino. A SEE enfatiza que o projeto é composto pelas seguintes etapas:

A atuação conjunta será concretizada por meio de apoio técnico, sem repasse de recursos, e com realização em duas fases. A primeira é o engajamento do setor privado e arranjos produtivos locais para a geração de oportunidades. Já a segunda, é a mobilização de adolescentes e jovens para acessarem as oportunidades na plataforma digital da iniciativa.

O Unicef disponibilizará técnicos qualificados para contribuir com momentos formativos, documentos orientadores, momentos de articulação com as comunidades e setores produtivos, além de disponibilizar seus cursos e trilhas formativas.

A parceria com o Unicef integra os esforços conjuntos entre as Secretarias de Estado de Educação (SEE), Desenvolvimento Social (SEDESE) e Desenvolvimento Econômico (SEDE), para alcançar as metas traçadas no Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado (PMDI).

Desta forma, esse engajamento com o setor privado e arranjos produtivos locais colabora para que a educação tenha impactos positivos na esfera econômica e social, além de estar alinhado com o Plano Nacional de Educação e as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica (*Parceria IMiO com Governo de MG | IMiO | GenU, s.d.*).

O Projeto Um Milhão de Oportunidades para o Futuro possui uma página exclusiva que oferece detalhes sobre a parceria e facilita o cadastro tanto de estudantes e jovens interessados quanto o de instituições interessadas em participar da iniciativa.

6 - Evasão: Este indicador tem como objetivo analisar e acompanhar a evolução das matrículas ao longo do Projeto Trilhas do Futuro, considerando o total de matrículas ativas no momento da emissão do relatório no sistema de gestão em relação ao total de matrículas ativas no início do curso (Minas Gerais, 2021, documento interno). Dessa maneira, é possível identificar, por curso, unidade, instituição, município, gênero, raça, idade, rede de ensino, etapa de ensino e SRE, como está o nível de abandono nos cursos oferecidos pelo Projeto.

O combate à evasão é uma das obrigações contratuais estabelecidas no edital do Projeto Trilhas de Futuro para as instituições participantes, visando aumentar a taxa de aproveitamento e promover o uso responsável dos recursos públicos.

Além disso, a evasão escolar tem um impacto direto no fluxo financeiro do programa, uma vez que os pagamentos tanto das mensalidades quanto dos auxílios são repassados às instituições e aos alunos com base na frequência comprovada, conforme mencionado na Reabertura do Edital de Credenciamento SEE n.º 02/2022, de 22 de novembro de 2022:

4.2. Como parte dos serviços, a CONTRATADA deverá atualizar tempestivamente as informações referentes às matrículas, frequências e situação do aluno no curso em que está matriculado no Sistema de Gestão do Trilhas de Futuro disponibilizar/entregar relatórios, conforme especificado abaixo;

9.1.1.25. Criar as condições necessárias para garantir a frequência dos alunos, evitando a evasão escolar (*Minas Gerais- REABERTURA DE EDITAL DE CREDENCIAMENTO SEE N.º 02/2022, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2022., s.d.*).

7 - Entrega de certificados: Este indicador tem como objetivo monitorar o cumprimento das obrigações contratuais das instituições, que incluem o preenchimento do sistema de gestão e a entrega dos documentos escolares aos estudantes ao término do curso, conforme estabelecido pelas normativas do Conselho Estadual de Educação (CEE) de Minas Gerais:

Art. 105 Cabe às instituições e às redes de ensino adotar as providências para expedição e para registro dos certificados e dos diplomas de cursos de Educação Profissional e Tecnológica sob sua responsabilidade, de acordo com a legislação específica vigente, priorizando a expedição de certificados e de diplomas digitais.

§ 1.º As instituições educacionais poderão emitir o diploma e/ou o certificado digital ou o diploma como documento nato-digital, ou seja, aquele que adota o formato digital desde a sua origem, tendo a mesma validade jurídica do documento físico, em papel.

§ 2.º Diploma e/ou Certificado Digital é o documento com existência, emissão e armazenamento integralmente digitais.

§ 3.º Para conferir, ao diploma digital, sua validade jurídica, torna-se necessário que as assinaturas tenham a certificação digital e o carimbo de tempo na Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), conforme os parâmetros do Padrão brasileiro de Assinaturas Digitais e de acordo com a legislação pertinente.

Art. 106 Cabe às instituições e às redes de ensino expedir e registrar, para fins de validade nacional, os certificados e os diplomas, sob sua responsabilidade, dos cursos que estejam devidamente autorizados.

Art. 107 Os históricos escolares que acompanham os certificados e os diplomas devem explicitar os componentes curriculares cursados, o perfil profissional de conclusão, contendo as respectivas cargas horárias, a frequência e o rendimento escolar do concluinte.

Art. 108 Os diplomas de curso técnico e de curso superior de tecnologia devem explicitar o correspondente título de técnico ou tecnólogo na respectiva habilitação profissional, indicando o eixo tecnológico ao qual se vincula.

Parágrafo único - Os alunos matriculados em cursos técnicos, na forma concomitante, devem ser cientificados de que a conclusão do Ensino Médio é condição necessária para a obtenção do diploma de Técnico. 24

Art. 109 Entende-se por Certificação Intermediária a possibilidade de emitir-se a certificação de Qualificação Profissional Técnica ou Tecnológica quando a formação foi estruturada e organizada em etapas e/ou em módulos com terminalidade.

Parágrafo único - Ao estudante que concluir a unidade curricular, a etapa ou o módulo de curso técnico ou superior de tecnologia, com terminalidade que caracterize efetiva qualificação profissional técnica ou tecnológica, para o exercício no mundo do trabalho, será conferido certificado de qualificação profissional correspondente, no qual deve ser explicitado o título obtido e a carga horária da formação. (*RESOLUÇÃO CEE n. ° 486, de 21 de janeiro de 2022**, s.d. p. 24-25)

8 - Estágio: Indicador que visa acompanhar o desenvolvimento das aulas práticas e cumprimento da carga horária conforme disposto na Reabertura do Edital de Credenciamento SEE n. ° 02/2022, de 22 de novembro de 2022:

9.1.1.23. Proporcionar condições para que os alunos do (s) curso(s) técnico(s) curse(m) as aulas práticas necessárias e o estágio supervisionado, quando previsto, gratuitamente;

(...) apresenta condições para o desenvolvimento de estágio supervisionado, objetivando a vivência da prática em situação real de trabalho, nos termos da Lei n.º 11.788, de 25 de setembro de 2008 e das normas específicas definidas pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), quando previsto pela instituição de ensino, ou quando obrigatório em função da natureza da ocupação, especificando a respectiva carga horária (*Minas Gerais- REABERTURA DE EDITAL DE CREDENCIAMENTO SEE N.º 02/2022, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2022.*, s.d.).

As instituições de ensino participantes do projeto devem, no momento do credenciamento, informar se o curso possui carga horária de estágio, conforme especificado no Anexo VI da Reabertura do Edital de Credenciamento SEE n.º 02/2022, de 22 de novembro de 2022.

Além disso, devem atualizar semestralmente, no sistema de gestão do projeto, a situação de cada estudante em relação ao estágio. Dessa forma, a SEE pode monitorar o número de alunos que estão realizando o estágio curricular obrigatório, conforme estabelecido na matriz curricular do curso, garantindo, assim, o cumprimento no prazo adequado. As informações de estágio no sistema de gestão ficam dispostas no campo “Dados Pedagógicos” nesta instituição, além do estágio, deve informar a situação pedagógica, semestralmente, do estudante.

9 - Qualidade dos cursos ofertados. Este último indicador visa avaliar os cursos contratados pelo projeto de forma a subsidiar as novas ofertas. As instituições participantes do projeto no ato do credenciamento já têm ciência das avaliações que serão dispostas no decorrer da contratação, conforme explanado na Reabertura do Edital de Credenciamento SEE n.º 02/2022:

9.1.1.27. Desenvolver e aplicar pesquisa de avaliação do curso e dos estudantes, a ser enviada pela Secretaria de Estado de Educação, logo após a matrícula dos estudantes, ao longo e no final de cada curso, de forma a acompanhar o desenvolvimento dos estudantes;

9.1.1.28. Participar de pesquisas de qualidade do projeto envolvendo a CONTRATANTE e possíveis parceiros desta, fornecendo informações referentes à proposta pedagógica do curso, dados qualitativos de matrícula, frequência e rendimento dos estudantes participantes, bem como relativas à participação e inserção no mercado de trabalho destes. (*Minas Gerais- REABERTURA DE EDITAL DE CREDENCIAMENTO SEE N. ° 02/2022, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2022., METODOLOGIA*).

3 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

3.1 As políticas públicas educacionais brasileiras e o seu contexto histórico

Desde a década de 1930, diversos pesquisadores têm dedicado seus esforços para estudar e definir o conceito de políticas públicas, bem como para compreender a relevância desse campo de estudo. Conforme destacado por Souza (2006), três elementos fundamentais contribuem para a consolidação das políticas públicas como uma disciplina científica.

A princípio, destaca-se a adoção de políticas restritivas de gastos. Em seguida, observa-se a transição dos governantes keynesianos, pós-Segunda Guerra Mundial, para políticas de gastos mais restritivos. Por último, ressalta-se o desenho de políticas públicas destinadas a impulsionar o desenvolvimento econômico e fomentar a inclusão social.

A importância de estudar políticas públicas teve início nos Estados Unidos e, posteriormente, expandiu-se para a Europa. Souza (2006) destaca quatro figuras proeminentes que são vistas como os pais fundadores do campo das políticas públicas: Harold Dwight Lasswell, sociólogo, cientista político e teórico da comunicação estadunidense; Herbert Alexander Simon, economista estadunidense; Charles Edward Lindblom, economista americano e David Easton, cientista político americano.

Esses estudiosos pioneiros iniciaram suas pesquisas sobre o papel das políticas públicas para além do bem-estar social, buscando definir seus conceitos e introduzindo o termo "política pública" no âmbito das ciências sociais. Portanto, para Souza (2006) políticas públicas podem ser compreendidas como o conjunto de ações organizadas pelo Estado.

Antes de adentrar no conceito de políticas públicas, é importante retomar o conceito da política dentro desse contexto. Para que uma sociedade possa se organizar e manter seus princípios de legalidade e regulamentação, é necessário estabelecer uma organização. Conforme destacado por Matias-Pereira (2007), qualquer sociedade, por mais evoluída que seja, para garantir sua sobrevivência, requer que a população adote um comportamento regulado por normas e regras, culminando em uma organização política.

Desde o século XIX, o termo política tem sido objeto de estudo constante e passou por mudanças conceituais significativas. Inicialmente, o termo era definido como a arte e ciência do Estado e governo. Contudo essa percepção evoluiu ao longo do tempo, levando o conceito de política a abranger instituições não constitucionais que exercem influência nas atividades estatais como partidos políticos, sindicatos e organizações não governamentais (Matias-Pereira 2007). Assim, a política passou a ser compreendida como o estudo da influência.

De acordo com Schmitter (1953), a política desempenha a função de resolver os conflitos entre indivíduos e grupos, evitando que esses conflitos resultem na destruição de uma das partes envolvidas.

Segundo Souza (2006), o conceito de políticas públicas refere-se à capacidade de diferenciar entre o que o governo pretende realizar e o que efetivamente realiza. A discussão sobre políticas públicas é uma responsabilidade dos governantes, especialmente quando se trata de áreas fundamentais na vida da população como segurança, saúde, educação, transporte, entre outras.

A implementação de políticas não é exclusiva dos governantes, trata-se também de uma ação pública civil esperada daqueles que foram escolhidos pelo povo para governar e, por que não dizer, cuidar dessa população ao longo dos anos de governo. Nas palavras de Souza (2006), políticas públicas podem-se definir assim:

Do ponto de vista teórico-conceitual, a política pública em geral e a política social em particular são campos multidisciplinares, e seu foco está nas explicações sobre a natureza da política pública e seus processos. Por isso, uma teoria geral da política pública implica a busca de sintetizar teorias construídas no campo da sociologia, da ciência política e da economia. As políticas públicas repercutem na economia e nas sociedades, daí por que qualquer teoria da política pública precisa também explicar as inter-relações entre Estado, política, economia e sociedade (Souza, 2006, p. 25).

Dessa forma, as políticas públicas se destacam pela sua influência significativa, associada ao contexto eleitoral em qualquer governo, tornando-se uma presença fundamental nas ações de todo governante.

No contexto brasileiro, as políticas públicas costumam refletir uma orientação ideológica do governo em vigor. Um exemplo evidente que se pode destacar é o período da ditadura militar, quando as políticas educacionais eram delineadas para sustentar e exaltar o modelo político estabelecido, sem espaço para questionamentos. As políticas públicas representam ações deliberadas, com objetivos específicos a serem alcançados, conforme aponta (Souza 2006).

É preciso destacar as políticas públicas educacionais traçando uma linha do tempo desde a década de 1990 até os dias atuais. Essa abordagem permitirá compreender como a agenda educacional tem evoluído ao longo dos anos, no país. No final da década de 1980, o Brasil enfrentava uma grande e significativa crise econômica. Os índices alarmantes de inflação

assombravam a nação. Conforme apontado por Ramos (2003), essa crise manifestou-se no aumento da inflação e do endividamento público, na redução ou no crescimento lento da produção e no aumento do desemprego, o que se tornou um impulso significativo para a ampliação das ideias liberais. Dessa maneira, não ocorreram significativos investimentos na educação nesse período.

O governo de Fernando Affonso Collor de Mello, mais conhecido como a Era Collor, caracterizou-se na área da educação pelo conservadorismo. Para Velloso (1992), as políticas educacionais, durante o governo Collor, foram permeadas pelo clientelismo acentuado e pela privatização. Conseqüentemente, o Ministério da Educação (MEC) acabou não se destacando significativamente no desenvolvimento de políticas públicas inovadoras.

Além disso, outras políticas públicas durante a era Collor buscaram envolver a iniciativa privada na educação pública, com o objetivo de modernizar o ensino e proporcionar maior eficiência financeira às escolas públicas brasileiras, uma necessidade crucial naquela época. O que se destaca nas políticas educacionais da Era Collor é a distribuição de responsabilidades entre o governo, a sociedade civil e as entidades privadas. Yanaguita (2011) ressalta que, dessa forma, o governo não assume sozinho o ônus de eventuais falhas nas políticas mal aplicadas.

Em 1995, teve início o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC). Esse período se destaca pelo momento de estabilidade econômica proporcionada pelo Plano Real à economia brasileira. No entanto, conforme observa Yanaguita (2011), caracterizou-se pela universalidade na arrecadação e pela escassez de repasses de recursos para escolas e municípios. Nesse contexto, o governo busca descentralizar as responsabilidades das ações educacionais para os demais eixos federativos (estadual e municipal).

Adicionalmente, durante o governo de FHC, ocorreu a redefinição de currículos, a reestruturação do ensino no Brasil, bem como alterações na gestão, avaliação e descentralização dos recursos financeiros. Essas mudanças impactaram, principalmente, a educação básica, com a nova configuração da LDBN, Lei nº 9.394/96, conforme informações do MEC, em 2023 (Yanaguita, 2011).

A partir dos anos 2000, o Brasil passou por mudanças, e foi governado por administrações consideradas de esquerda no país. Segundo Oliveira (2009), esse novo governo herdou um país caracterizado pela desigualdade, pelo alto índice de miséria e de analfabetismo. Em seu primeiro mandato, a nova gestão buscou implementar programas assistencialistas para reduzir as defasagens sociais e econômicas no Brasil, incluindo a área da educação.

4 REFERENCIAL TEORICO

4.1 Comprometimento organizacional

Os estudos relacionados ao comprometimento organizacional têm sido um dos temas mais explorados no campo do comportamento organizacional, de acordo com Menezes, Aguiar e Bastos (2016). Isso se deve à sua importância central na formação e funcionamento de unidades sociais, como equipes e organizações.

O conceito tem sido abordado de diversas maneiras, resultando em uma variedade de significados que nem sempre são convergentes. Essa ampla gama de conceitos, ao longo do tempo, tem tornado o comprometimento organizacional um construto, cada vez, mais polissêmico, complexo e multifacetado, conforme destacado por Menezes, Aguiar e Bastos (2016).

Os estudos sobre o comportamento organizacional iniciam-se pelo mundo, na década de 1970, e no Brasil, assim como as discussões sobre políticas públicas, o interesse começou a surgir, no final dos anos 1980. Segundo Camargo & Goulart Júnior (2018), o ritmo acelerado das mudanças nas organizações envolve uma variedade de questões, incluindo aspectos políticos, econômicos e estruturais, bem como modelos de gestão.

Essa dinâmica impulsiona uma busca incessante por produtividade, excelência e uma crescente integração da tecnologia nos processos de produção nas organizações de trabalho. Nesse cenário, fica evidente a necessidade do comprometimento das pessoas com as dinâmicas do trabalho, visando, assim, atender de forma assertiva às novas demandas que surgem, como destacado por Camargo & Goulart Júnior (2018).

Com um mercado altamente competitivo, a crescente necessidade de adaptação a novos formatos organizacionais gera demandas e expectativas adicionais sobre os trabalhadores. Estes se veem confrontados com exigências, cada vez mais, rigorosas, incluindo jornadas de trabalho exaustivas, horas extras frequentes, a realização de tarefas fora do ambiente tradicional (home office), pressões por maior produtividade e desempenho de alto nível em múltiplas áreas da organização e do mercado. Além disso, a busca por constante qualificação profissional é ressaltada por Aguiar et al. (2014).

Diante do exposto, fica evidente que o comprometimento emerge como uma temática significativa no contexto organizacional, e assume destaque nas estratégias de gestão de pessoas, como observado por Camargo & Goulart Júnior (2018). Considerar a sobrevivência de uma organização também implica pensar na implementação de meios que permitam sua

adaptação diante das turbulências e mudanças no mercado e na esfera financeira. Ter uma equipe de trabalho composta por indivíduos comprometidos e motivados se torna, portanto, um diferencial estratégico crucial na gestão organizacional dessa instituição Camargo & Goulart Júnior (2018).

A compreensão precisa da teoria do comprometimento organizacional tem enfrentado desafios, ao longo dos anos. Menezes, Aguiar e Bastos (2016) identificam três problemas principais:

I - O primeiro deles diz respeito aos limites imprecisos entre comprometimento organizacional e construtos correlatos;

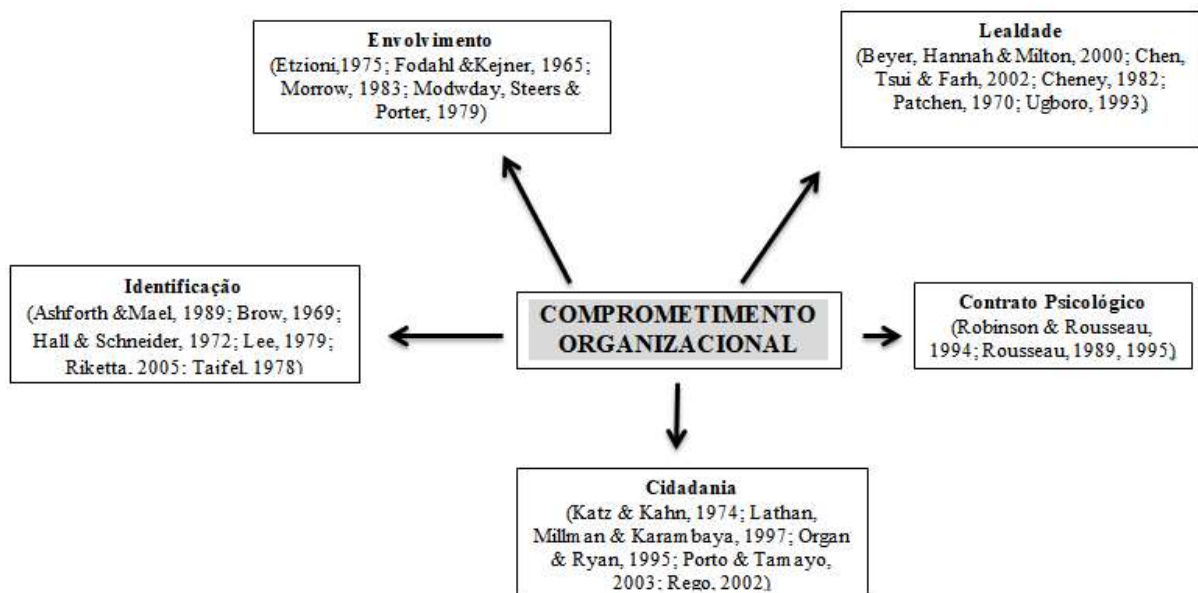
II - O segundo relaciona-se ao surgimento de diferentes perspectivas teóricas para a investigação do fenômeno, destacando-se abordagens atitudinais e comportamentais;

III - O terceiro está associado à pluralidade das bases que diferenciam a natureza do vínculo estabelecido entre o estudante e a instituição de ensino, conhecido também como o problema da dimensionalidade do construto.

A figura 9 representa o comprometimento organizacional e suas relações com outros construtos:

Figura 5

Comprometimento Organizacional e Relação com construtos



Fonte: Elaboração Própria – Adaptação/ Menezes, I. G., Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2016). Comprometimento organizacional: questões que cercam sua natureza e os seus limites conceituais. *Psicologia em revista*, 22(3), 768-789.

Menezes, Aguiar & Bastos (2016) destacam que uma das primeiras abordagens sobre as concepções do comprometimento organizacional foi desenvolvida por Becker, em 1960, sob a perspectiva sociológica e no contexto da teoria de *side-bets* ou apostas paralelas.

Nessa abordagem, o comprometimento implica três elementos fundamentais: I - a persistência do comportamento ao longo de um período significativo; II - a rejeição de alternativas de trabalho; III - e a busca por uma meta, mesmo diante de adversidades externas.

Diante disso, ao sugerir que os indivíduos se envolvem mais em atividades que evidenciem seu vínculo direto ou contínuo com a organização, Becker foi pioneiro ao aproximar o conceito de comprometimento organizacional da ideia de permanência, como indicam Menezes, Aguiar & Bastos (2016). Essa influência teve uma ampla utilização na década de 1980, com o surgimento do *Organizational Commitment Questionnaire* - OCQ.

Com a criação do OCQ, o comprometimento organizacional começa a ser avaliado em novas duas dimensões, preconizadas pelos autores Mowday, Steers e Porter (1979). Menezes, Aguiar & Bastos (2016) trazem que a base dessas dimensões seria: identificação e intenções de permanência.

Começa-se, a partir disso, a surgir outras dimensões que preconizam o construto de comprometimento organizacional, por meio de perspectivas como: instrumental, afetiva, normativa, psicológica e leal (Menezes et al 2016).

4.1.1 Dimensões do Comprometimento Organizacional

Nos anos 1990, entre as dimensões mais amplamente utilizadas no conceito de comprometimento organizacional, destacam-se aquelas propostas pelos autores Meyer e Allen (1991), conforme apontado por Camargo & Goulart Júnior (2018). Para eles, o comprometimento organizacional é definido como uma força que une o indivíduo por meio de atitudes pertinentes a um objetivo, e categorizado em três dimensões, resultando no modelo tridimensional: afetiva, calculativa/instrumental e normativa.

Meyer e Allen são reconhecidos como um marco importante na discussão sobre a dimensionalidade do construto do comprometimento organizacional (Camargo & Goulart Júnior 2018). De acordo com os pesquisadores, em 1984, inicialmente, o construto do comprometimento organizacional era considerado bidimensional, abrangendo apenas as bases afetivas e de continuação como elementos constituintes do comprometimento.

A partir dos anos 1990, Meyer e Allen, acrescentam uma terceira dimensão a seus estudos: a base normativa. Os autores definem que a base normativa do compromisso está

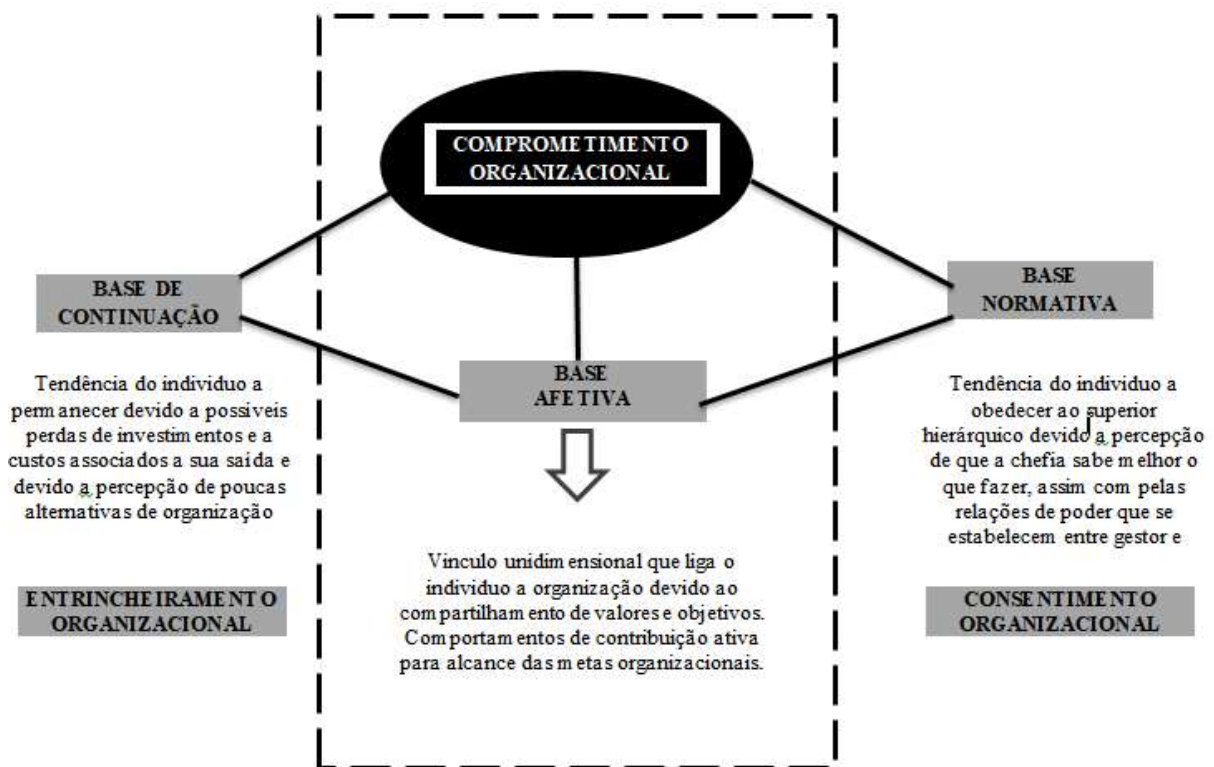
ligada aos sentimentos de obrigação dos trabalhadores de permanecerem na organização (Camargo & Goulart Júnior 2018).

O modelo apresentado por Meyer e Allen (1990) representa uma contribuição significativa para os estudos sobre as dimensões do comprometimento organizacional, revelando que a permanência de um indivíduo em uma organização é influenciada pelo desejo, necessidade e/ou senso de dever ou obrigação, destacam Camargo & Goulart Júnior (2018).

Os funcionários com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização por vontade própria, enquanto aqueles com comprometimento instrumental permanecem por necessidade, e os que têm comprometimento normativo permanecem porque sentem uma obrigação (Meyer, Allen e Smith 1993).

Figura 6

Definições de comprometimento na perspectiva das três dimensões



Fonte: Elaboração Própria/Bastos et al. (2013, p. 287).

O comprometimento organizacional, para Meyer e Allen (2000), assume três formas distintas. Seu primeiro foco reside na noção de afeto em relação à organização, ou seja, o indivíduo é motivado a permanecer na instituição por gostar dela, compartilhar valores e se envolver emocionalmente com esta. Tal forma é denominada Comprometimento Afetivo.

Camargo e Goulart Júnior (2018) ressaltam que o comprometimento organizacional de base afetiva está intrinsecamente ligado ao compromisso com os objetivos e valores da organização. Dessa forma, vai além da simples lealdade passiva, envolvendo uma relação ativa na qual o indivíduo busca contribuir ativamente para o desenvolvimento e bem-estar da organização, oferecendo o seu melhor. Essa dinâmica se reflete nos programas de capacitação de funcionários, nos quais as atividades são direcionadas para aqueles que demonstram maior comprometimento afetivo com a organização (Meyer e Allen 2000).

A segunda dimensão é denominada *Continuance Commitment* - Comprometimento de Continuação, ou "Calculativo", e é traduzida como Instrumental. Essa dimensão remete à ideia de permanecer em determinado curso de ação após calcular os custos envolvidos na sua interrupção (Camargo & Goulart Júnior 2018).

O comprometimento instrumental está ligado à consideração que o trabalhador faz das possíveis perdas ao deixar a instituição, como a redução de renda, apontam Camargo & Goulart Júnior (2018). Essa dimensão envolve a compreensão por parte do trabalhador de que sua saída da instituição, ou a falta de oportunidades fora dela, pode acarretar perdas significativas e irreparáveis (Rego & Souto 2004).

Dessa forma, Allen & Meyer (1993) destacam que os indivíduos permanecem nas instituições devido aos investimentos pessoais que fizeram, bem como à falta de alternativas em outros empregos. Em outras palavras, o comprometimento instrumental surge no indivíduo quando ele percebe que as condições tornam sua saída da organização onerosa e reconhece a existência desses custos (Allen & Meyer 2000) – Tabela 2.

Por fim, a terceira dimensão, conhecida como *Obligation Commitment*, ou comprometimento normativo, fundamenta-se no sentimento de obrigação em permanecer na organização. O comprometimento normativo sugere que o indivíduo permanece na organização por se sentir obrigado, após internalizar as normas organizacionais (Camargo & Goulart Júnior '2018).

Para Rego & Souto (2004), o comprometimento em sua dimensão normativa ocorre quando o indivíduo internaliza as normas organizacionais, seja por influência social ou ao receber benefícios e experiências que o levam a sentir vontade de agir de maneira recíproca. Dessa forma, o colaborador desenvolve uma sensação de obrigação para com a organização, acreditando que permanecer nela é a atitude correta e moral, destacam Allen e Meyer (2000).

A dimensão normativa enfatiza que o comprometimento é composto pelas influências normativas que o indivíduo internaliza para agir alinhado aos interesses da instituição. A cultura organizacional contemporânea desempenha um papel fundamental na criação de colaboradores

comprometidos com suas responsabilidades. Quanto mais robusto esse comprometimento, maior a inclinação do indivíduo em orientar suas decisões com base em valores internalizados, priorizando-os sobre considerações, exclusivamente, racionais acerca das consequências de suas ações, salienta Bastos (1993).

Tabela 2

Três bases do Comprometimento Organizacional

Bases	Caracterização	O colaborador permanece na organização porque...	Estado psicológico
Afetiva	Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização	Sente que quer permanecer	Desejo
Instrumental ou Calculativa	Grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao reconhecimento dos cursos associados com sua saída da mesma. Este reconhecimento pode advir da ausência de alternativa de emprego, ou de sentimento de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados.	Sente que tem necessidade de permanecer	Necessidade
Normativa	Grau em que o colaborador possui um sentido de obrigação (ou do dever moral) de permanecer na organização	Sente que deve permanecer	Obrigação

Fonte: Bianca Amorim de Oliveira, C., Fontes da Silva, E., Fontes da Silva, F., & Dália Paulino, R. (2018).

Portanto, as três formas de comprometimento estão ligadas à probabilidade de um indivíduo permanecer na organização, destacam Allen & Meyer (2000). Assim, é importante ressaltar que essas três dimensões não representam tipos distintos de comprometimento organizacional, ou seja, o comprometimento de um indivíduo com a instituição não pode ser rigidamente classificado como "afetivo", "normativo" ou "instrumental". Para Allen & Meyer (2000), cada pessoa sentirá um vínculo com sua instituição em graus e formas variadas.

Apesar de ser um modelo consolidado e amplamente utilizado até hoje, críticas ao modelo tridimensional proposto por Meyer e Allen são feitas. Alguns pesquisadores devido a inconsistências em relação às bases afetivas e normativas propõem a união dessas duas bases, anteriormente consideradas distintas (Cunha et al. 2021). Neste estudo, não há intenção de se aprofundar no modelo proposto por Barros, mas julga-se essencial apresentar o conceito.

Desse modo, novos conceitos são propostos, e, dentre eles, o de entrincheiramento organizacional e consentimento organizacional, proposto por Bastos, que se destaca em nível nacional pelos seus estudos realizados acerca do comprometimento organizacional, tornando-se uma referência no país, no estudo do tema (Medeiros et al., 2003).

O conceito de entrincheiramento organizacional se refere à tendência de o indivíduo permanecer na organização devido à possibilidade de perdas financeiras e investimentos realizados. Além da percepção de poucas alternativas que este acredita ter fora daquela organização. Em outras palavras, o profissional permanece na organização por acreditar que não encontrará novas oportunidades de trabalho e benefícios fora dela (Rodrigues e Bastos 2012)

O trabalhador, ao decidir permanecer na empresa por meio do comportamento de entrincheiramento, decide também aceitar as condições de trabalho, a cultura organizacional da instituição e as políticas de gestão vigentes do local, mesmo que sejam conflitantes. Portanto, é uma escolha que considera minimizar o dano imediato possível. É uma decisão com foco na mudança e no desenvolvimento (Camargo & Goulart Júnior, 2018).

De acordo com Rodrigues & Bastos (2012), o constructo entrincheiramento organizacional possui três dimensões: Ajustamento à Posição Social (APS); Arranjos Burocráticos Impessoais (ABI) e Limitação de Alternativas (LA).

A dimensão APS se refere aos investimentos realizados tanto pelo colaborador quanto pela empresa, que são essenciais para o desempenho das funções e adaptação do comportamento do trabalhador. A segunda dimensão aborda o envolvimento e a estabilidade financeira que podem ser perdidos, caso o trabalhador deixe a empresa. E a última dimensão LA mostra que o trabalhador não consegue enxergar outras oportunidades de emprego fora da organização (Camargo & Goulart Júnior, 2018).

4.2 Absenteísmo (Infrequência) e Assiduidade (Frequência)

O indivíduo pode enfrentar situações nas quais não tem controle sobre problemas graves de saúde, acidentes, doenças ou o falecimento de familiares, levando a faltas no ambiente de trabalho. Essas ausências, motivadas por tais razões, podem ser consideradas não discricionárias, uma vez que estão relacionadas ao ciclo de vida ou a incertezas. No entanto, existe uma série de ausências que estão sob o controle do próprio indivíduo e podem ser analisadas sob a perspectiva da escolha racional, como apontado por Tavares (2021).

O absenteísmo é definido como a falta do trabalhador em seu local de trabalho. Além dos fatores humanos, como as doenças ocupacionais, o absenteísmo é destacado como um dos efeitos mais prejudiciais aos processos de trabalho e ao suporte social do trabalhador, como enfatizado por Penatti & Quelhas (2006).

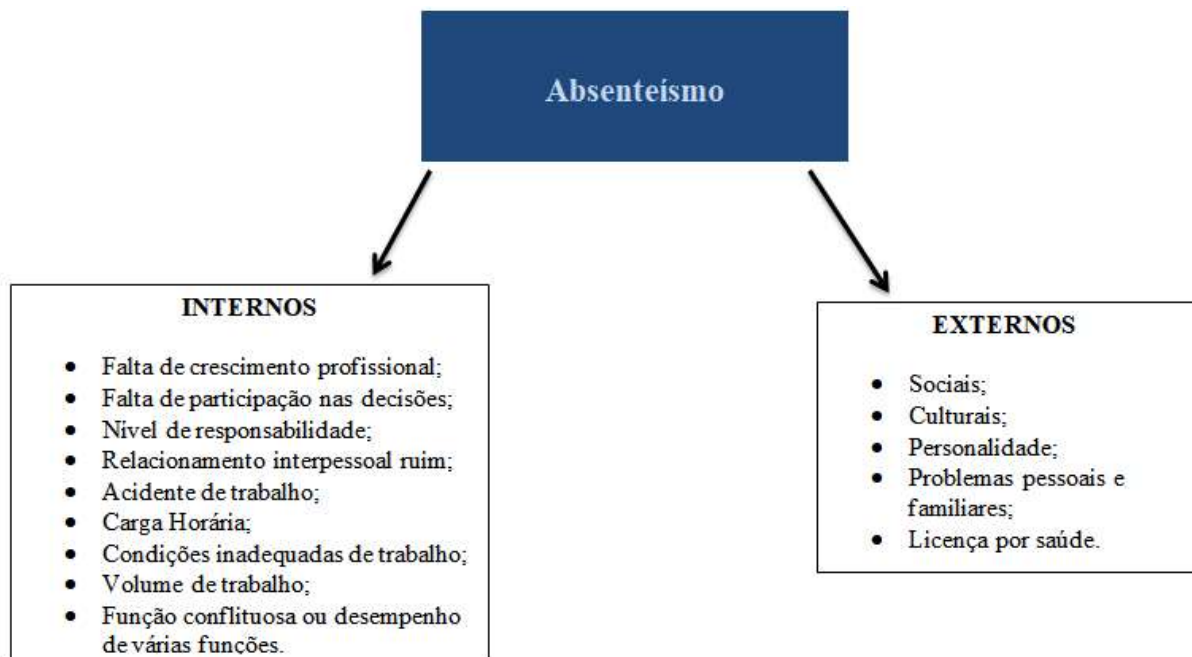
Nesse sentido, o absenteísmo assume uma dualidade: se considerado o ponto de vista do trabalhador, ocorre a preocupação com possíveis descontos no salário, demissão ou outros problemas relacionados; por outro lado, do ponto de vista da instituição, surge a dificuldade na realização do trabalho planejado e os prejuízos resultantes (Penatti & Quelhas 2006).

Para as organizações, o absenteísmo está associado a baixos níveis de desempenho e produtividade. Assim, ele é considerado um problema social, administrativo e financeiro para as empresas, conforme relata Silva (2020).

Betiol & Tonelli (2021) argumentam que o absenteísmo e a falta de comprometimento no trabalho podem estar diretamente ligados às insatisfações enfrentadas pelo trabalhador em seu ambiente profissional. A insatisfação no trabalho, geralmente, surge dos sentimentos vivenciados durante a execução das tarefas, especialmente em níveis operacionais com menor qualificação. Quando não há um vínculo afetivo entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho, aumentam-se as chances de absenteísmo.

A insatisfação no trabalho, muitas vezes, surge de sentimentos experimentados no exercício das funções, especialmente entre trabalhadores dos níveis operacionais com menor qualificação. De acordo com Betiol e Tonelli (2021), o trabalho sempre terá algum significado para o indivíduo que exerce a função e para o seu grupo social.

A figura 13, na sequência, mostra os principais fatores que levam o indivíduo a se ausentar da organização, seja de forma voluntária ou involuntária.

Figura 7*As dimensões do absenteísmo*

Fonte: Elaboração Própria/Oliboni, M. W. C. R. (2015). Estresse ocupacional e absenteísmo dos profissionais de enfermagem em um hospital público de São Paulo.

Portanto, é possível observar que o nível de satisfação do indivíduo pode influenciar seu comprometimento com a instituição, e afetar, inclusive, sua frequência, conforme apontam Betiol e Tonelli (2021). Desse modo, torna-se necessário que as instituições normatizem ações e criem "atrativos" para que o funcionário se sinta comprometido com a organização, complementa Oliboni et al. (2015).

Diante dos impactos do absenteísmo nas instituições, esforços são desenvolvidos para prevenir e controlar esses comportamentos. Segundo Silva (2011), são elaborados programas e políticas para combater o absenteísmo, aumentar a satisfação dos trabalhadores, elevar sua motivação e, conseqüentemente, melhorar a qualidade e a produtividade no trabalho.

Medidas motivacionais são planejadas para alcançar o aspecto afetivo dos funcionários, aumentando seu compromisso com a instituição. Silva (2020) relata que bonificações por desempenho, concessão de folgas compensativas, avaliações de desempenho e qualidade do ambiente de trabalho são ações que contribuem para a redução do absenteísmo.

Peretti et al. (2012) afirmam que haverá uma redução significativa no índice de absenteísmo e um conseqüente aumento na frequência no ambiente de trabalho se os trabalhadores tiverem consciência de suas faltas e de como elas impactam a organização. A

instituição deve desenvolver estratégias junto aos seus funcionários para alcançar essa redução. Na Tabela 3 são apresentadas estratégias possíveis para a diminuição do absenteísmo, sugeridas por Peretti et al. (2012).

Tabela 3

Estratégias para o enfrentamento ao absenteísmo

Soluções	Orientações
Estabelecer normas	Exercer grande influência no trabalhador, levando-o a ausentar-se ou não; Ajudar o trabalhador a perceber o que dele se espera.
Afetar no lugar certo	Colocar cada trabalhador de acordo com as exigências do lugar, as suas capacidades e aspirações pessoais.
Intervir adequando a contratação	Examinar a taxa de frequência das ausências dos candidatos. Evitar contratar potenciais absentista.
Reconhecer a contribuição individual	Recompensar a contribuição suplementar de um trabalhador, conferindo-lhe o direito de opção (dinheiro, refeições, prêmios)
Por em prática um sistema de avaliação	Identificar se a ausência por doença é um meio de fugir a um contratempo profissional; para tal estabelecer um sistema de avaliação; Desenvolver atividades de valorização; Criar um sistema de incentivos financeiros (prêmio de assiduidade).
Conservar um bom ambiente de trabalho	Valorizar e motivar o trabalhador de diversas maneiras (elogios merecidos e inesperados) no momento certo; Estimular a participação.
Corrigir as condições de trabalho	Alterar os horários de trabalho; Aumentar a margem de autonomia no trabalho; Remunerar os dias de baixa não utilizados.
Estabelecer um controle	Impor consultas médicas aos faltosos crônicos; Promover reuniões com o trabalhador para discutir as ausências não justificadas; Recorrer se necessários as sanções disciplinares cuja gravidade aumenta em função do aumento das ausências injustificadas; Adotar uma regra de ouro: não deixar o absenteísmo instalar-se.

Fonte: Elaboração Própria - Adaptação/Peretti, J., Fabi, B., Chevalier, F., Horts, C. H., & Alis, D. (2012). *Gestão de recursos humanos: Uma abordagem internacional*. Lisboa: Editor Instituto Piaget.

Trazendo para o ambiente escolar, dos Santos (2019) afirma que o absenteísmo de estudantes, ou infrequência escolar, é um estágio anterior à evasão escolar e, portanto, deve receber maior atenção devido à possibilidade de intervenção. O absenteísmo e a evasão escolar são "momentos interdependentes que compõem um mesmo fluxo de decisões e omissões" (Burgos et al., 2014, p. 74).

Burgos et al. (2014) apresentam a infrequência e a evasão escolar como um conjunto de resultados de fatores, tais como familiares e escolares, incluindo também, a vivência do aluno no ambiente escolar. Quanto mais velho este aluno, maior sua autonomia para tomar e sustentar

sua decisão de frequentar a escola. Portanto, a infrequência escolar e evasão escolar são momentos distintos, pois o primeiro ainda permite uma possibilidade maior de intervenções por parte do poder público e da sociedade (incluindo a família), já o segundo é uma decisão individual do aluno, dos Santos (2019)

4.3 Relações entre Comprometimento Organizacional e Absenteísmo

Dejours (1997), em sua abordagem psicodinâmica do trabalho, apresenta duas definições para o trabalho. A primeira é a dimensão operacional, que vê o trabalho como uma atividade útil e coordenada. A segunda definição abrange tanto a dimensão utilitária quanto a operacional, descrevendo o trabalho como uma atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido apenas pela execução estrita das diretrizes prescritas. Dessa forma, emerge a dimensão humana. Conforme relatam Betiol e Tonelli (2021), essa dimensão humana envolve ajustes, engenhosidade, inteligência e a mobilização necessária para cumprir as prescrições do trabalho.

Dessa forma, a presença de múltiplas dimensões na abordagem da questão do trabalho seja de forma objetiva, social ou até mesmo subjetiva, demonstra que a organização do trabalho é um elemento chave para analisar o comprometimento e o envolvimento do trabalhador com sua atividade, destacam Betiol e Tonelli (2021).

Sabe-se que o comprometimento também abrange dimensões que influenciam a permanência (ou não) do indivíduo em uma organização. Esse comprometimento é influenciado pelo desejo (vontade), necessidade (precisão) ou dever (pertencimento) em relação à instituição, conforme destacam Camargo e Goulart Júnior (2018).

Betiol e Tonelli (2021) afirmam que o trabalho não se resume apenas a uma atividade cognitiva e instrumental, mas também pode ser vivenciado pelo indivíduo de maneira afetiva e social. Dejours (1997) acrescenta que o trabalho, além de ter um propósito técnico e de produção, também está sujeito a critérios de eficácia e utilidade, o que implica em interação social e pressupõe cooperação, convívio e compreensão entre as pessoas.

Portanto, de acordo com Betiol e Tonelli (2021), é possível observar que o indivíduo, muitas vezes, se sente comprometido no ambiente de trabalho por causa de sentimentos, normas e atitudes que influenciam suas escolhas. Sentimentos de indignidade e desqualificação, por exemplo, podem surgir do desempenho de determinadas tarefas, levando aqueles que as realizam a acreditarem que não merecem reconhecimento.

Muitas vezes, as hierarquias corroboram esses sentimentos ao privilegiar e honrar tarefas mais complexas e de maior risco. Além disso, salários baixos também contribuem para essa sensação de desqualificação, pois, além de ser um elemento concreto, muitas vezes, um bônus é concedido àqueles que se destacam ou têm um desempenho superior, conforme acrescentam Betiol e Tonelli (2021).

O absenteísmo é interpretado pela instituição como uma demonstração de falta de comprometimento por parte do indivíduo, enquanto, para este último, muitas vezes, é um sinal de alerta para possíveis doenças físicas e/ou mentais. De acordo com Betiol e Tonelli (2021), a relação entre o absenteísmo e o comprometimento reflete os sentimentos de medo e angústia que estão, atualmente, presentes nas organizações de trabalho, juntamente aos ritmos acelerados e às sobrecargas de trabalho.

A psicodinâmica do trabalho destaca que a satisfação com o trabalho pode surgir da relação entre a atividade em si (o concreto) e o significado que ela tem para o indivíduo (o simbólico). Quando uma pessoa não consegue mais conectar essas duas dimensões (concreta e simbólica), no dia a dia de suas tarefas, ela enfrenta um cansaço excessivo e o início de um sofrimento intenso, o que pode, até mesmo, resultar em algum tipo de adoecimento, afirmam Betiol e Tonelli (2021).

Assim, o indivíduo se encontra sob uma carga de trabalho intensa, desmotivado e sem compromisso com a instituição, condição que o leva a uma queda no desempenho profissional e ao absenteísmo voluntário ou não, como ressalta Dejours (1994). Poderiam ser mencionadas nesta pesquisa doenças como Burnout e Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG), no entanto, esse não é o foco deste estudo.

5 PERCURSO METODOLOGICO

No que diz respeito à classificação e delineamento da pesquisa, de acordo com Gil (2022) é possível dizer que este estudo se configura, em sua natureza, como uma pesquisa básica ou fundamental, ou seja, em termos mais claros, seu propósito não se concentra na produção de conhecimento de aplicação imediata, mas, sim, na exploração aprofundada e na contribuição para o progresso do entendimento em uma área específica.

Segundo Fontelle *et al* (2009), este tipo de pesquisa leva o investigador a acumular conhecimentos e informações que podem, eventualmente, levar a resultados acadêmicos ou aplicados importantes, como apresentar à população a aplicação de uma política pública, seus resultados (gestão dos processos) e avaliar o comprometimento dos beneficiados por essa política, conseguindo, assim, possivelmente responder à pergunta de pesquisa proposta por este estudo.

Esta pesquisa possui caráter descritivo, ou seja, um tipo de investigação que tem como objetivo principal descrever as características de um fenômeno, sem a intenção de manipulá-lo. Ela se concentra na apresentação objetiva de dados e na elaboração de um retrato detalhado do que está sendo estudado.

É um processo frequentemente utilizado quando se deseja entender melhor um fenômeno, identificar padrões, comportamentos, variáveis e características predominantes. Conforme aponta Gil (2002), as pesquisas descritivas vão de uma simples identificação da existência de relações entre variáveis, mas pretendem determinar a natureza dessa relação.

Este estudo adota uma abordagem quantitativa, pois toda a análise foi conduzida por questionários estruturados fechados e por meio dos indicadores do Projeto Trilhas de Futuro. As informações necessárias estão disponíveis no *site* oficial do Projeto, em documentos oficiais e no sistema de gestão utilizado para o monitoramento do programa. Conforme destacado por Fontelle *et al.* (2009), a pesquisa quantitativa é particularmente recomendada para o planejamento de ações coletivas, uma vez que seus resultados têm a capacidade de ser generalizados, especialmente quando as amostras pesquisadas representam com fidedignidade a população (base de dados) da qual foram retiradas.

Por fim, em relação aos procedimentos técnicos, esta pesquisa propõe a análise desses indicadores e questionários. De acordo com a SEE, a Resolução SEE nº 4.661 de 18 de novembro de 2021 dispõe sobre os procedimentos a serem observados pelas instituições de ensino credenciadas e contratadas no Projeto Trilhas de Futuro nas ações de monitoramento e avaliação a serem realizadas no âmbito das SRE e da SEE. Esta explica em seu Art. 2.º que: o

Sistema de Gestão do Projeto Trilhas de Futuro será utilizado como instrumento para subsidiar a gestão no monitoramento e avaliação dos serviços educacionais prestados pelas instituições de ensino contratadas.

Por meio da análise dos relatórios provenientes do sistema de gestão do Projeto Trilhas de Futuro, segue-se com a avaliação dos resultados, buscando responder à questão central deste estudo.

5.1. Objeto de Estudo

O foco desta pesquisa foi investigar o impacto das dimensões do comprometimento organizacional na frequência dos estudantes participantes do Projeto Trilhas de Futuro. Para isso, a primeira etapa deste estudo consistiu em delimitar quais indicadores do Projeto Trilhas de Futuro seriam objetos de análise. Essa decisão implicou considerar a inclusão integral de todos os indicadores ou realizar um recorte específico entre eles.

Portanto, visando a uma maior compreensão e possibilitando uma análise mais detalhada, juntamente ao questionário a ser aplicado, buscou-se analisar a propensão a frequentar dos estudantes matriculados no projeto

Na sequência, a segunda etapa da pesquisa visou planejar e determinar quais SRE seriam alvo da análise. Conforme dados oficiais extraídos do site da SEE, estas se subdividem em 47 SRE, uma definição estratégica para a amplitude e especificidade desta pesquisa.

Visando desburocratizar o processo de autorização por parte da SEE como também contemplar a territorialidade do estado de Minas Gerais, optou-se, neste estudo, por escolher as três SRE que atendem Belo Horizonte e Região Metropolitana – Metropolitanas A (18 municípios), Metropolitana B (11 municípios) e metropolitana C (12 municípios), o que representa um recorte de 41 municípios contemplados no estudo.

Após esse momento, iniciou-se a terceira etapa do estudo, que consiste na definição dos cursos e edições do Projeto Trilhas de Futuro que foram objeto de pesquisa. A proposta foi escolher os cursos com base na demanda que estes tiveram durante a etapa de inscrição da edição do projeto. Em outras palavras, os cursos foram selecionados com base naqueles que apresentaram maior procura e maior número de inscritos. Essa escolha se justifica pela necessidade de compreender o comprometimento dos cursos que foram os mais desejados pelo público do projeto em questão.

Além disso, buscou-se delimitar a edição do projeto, levando em consideração o público-alvo, visto que, de acordo com informações do site oficial da SEE, o projeto conta com,

aproximadamente, 150.000 estudantes matriculados em suas quatro edições. Portanto, –optou-se por selecionar estudantes da terceira edição.

Conforme disposto no site do projeto, na terceira edição, os cursos com maior número de inscrições foram:

- a) 1º Técnico em Enfermagem – 103.556 inscritos;
- b) 2º Técnico em Segurança do Trabalho – 41.450 inscritos;
- c) 3º Técnico em Administração – 39.911 inscritos;
- d) 4º Técnico em Radiologia – 21.738 inscritos;
- e) 5º Técnico em Mecânica – 14.568 inscritos.

Diante da escolha dos cursos e dos municípios, as instituições selecionadas foram aquelas que ofertavam os cursos mencionados, situadas nos municípios sob a jurisdição das Metropolitanas A, B e C.

Após a definição desses pontos, foi necessário estruturar o questionário comportamental que foi aplicado ao público atendido pelo projeto Trilhas de Futuro, abrangendo alunos maiores de 18 anos, independentemente do gênero. É importante ressaltar que os integrantes da população estudada possuem igual probabilidade de ser selecionada para compor a amostra. O questionário foi baseado na categorização, mencionada na sequência, que conduz as questões dispostas no ANEXO A desta pesquisa.

A categorização do questionário foi dividida em 3 dimensões, cada uma contendo 10 questões, excetuando-se a dimensão calculista/instrumental que conta com 11 questões. A dimensão afetiva busca avaliar o nível de comprometimento emocional dos participantes com o Projeto Trilhas de Futuro.

Já a dimensão calculista/instrumental busca, em suas questões de 1 a 10, avaliar o comportamento organizacional na base instrumental em relação ao projeto e identificar áreas de eficácia, eficiência e satisfação dos respondentes, enquanto que a questão 11 busca avaliar a influência do comprometimento instrumental dos participantes com o auxílio financeiro e como isso pode afetar a motivação destes.

Por fim, a dimensão normativa busca, em suas questões, avaliar como o comprometimento normativo está relacionado ao sentimento de obrigação, responsabilidade moral e integridade pessoal dos indivíduos, em relação à instituição e ao Projeto Trilhas de Futuro.

5.2 Plano de Coleta de Dados

Conforme Olsen (2015), realizar uma pesquisa vai além de simplesmente estudar e coletar informações surpreendentes para o público, pois envolve também a análise criteriosa dessas informações antes de redigir e apresentar os resultados. É crucial, inicialmente, definir quais dados serão objetos de pesquisa e como será possível ter acesso a esse material. Neste estudo, foi solicitado o acesso ao sistema de gestão do Projeto Trilhas de Futuro da SEE e aos relatórios que detalham os indicadores do programa, conforme especificado na Resolução SEE/MG n.º 4.661 de 18 de novembro de 2021.

Nesse sentido, revela-se prudente e necessário solicitar autorização à Assessoria de Ensino Superior (SU) para acessar dados referentes à SEE. Conforme as diretrizes (SEE MG, s.d.), todas as pesquisas relacionadas à SEE devem obter autorização da SU. Além disso, há o planejamento de apresentação da pesquisa ao Comitê de Ética da Unihorizontes, para garantir que todos os envolvidos tenham a segurança de que os dados estão protegidos, sob sigilo.

Adicionalmente, anexos e apêndices, como o Termo de Compromisso para Utilização de Dados, Termo de Consentimento Livre Esclarecido e autorização da empresa/organização para a coleta de dados, foram essenciais. Conforme Teixeira (2003):

Existem quatro categorias de triangulação nas quais destacamos: a teórica (envolve o empréstimo de modelos de uma disciplina e seu uso para explicar situações em outra disciplina); a de dados (refere-se a pesquisar a coleta de dados em diferentes momentos ou de fontes diferentes) a por investigador (acontece quando pessoas diferentes coletam dados sobre a mesma situação e os resultados são comparados); e por fim a metodológica (ocorre quando o uso de métodos qualitativos e quantitativos de coleta de dados configura uma forma imaginativa de maximizar a quantidade de dados obtidos). (Teixeira, 2003, p.189).

5.3 Plano de Análise e Interpretação dos Dados

Teixeira (2003) destaca que o processo de pesquisa se desdobra em três fases distintas: a fase exploratória, que marca o início da pesquisa com a formulação das questões. Em seguida, tem-se o trabalho de campo, e, por último, a análise e interpretação dos dados. Nesta última etapa, todo o material observado e coletado está pronto para uma análise aprofundada e, posteriormente, para a apresentação de seus resultados.

Para uma análise significativa, Teixeira (2003) destaca que a fase do tratamento de dados conduz o pesquisador à teorização sobre os dados, promovendo o confronto entre a abordagem teórica anterior e as singularidades trazidas pela investigação de campo. Nesse sentido, é crucial selecionar métodos e técnicas de interpretação e análise de dados. Para esta pesquisa, elegeu-se a técnica de análise documental, combinada com estatística descritiva simples e equações estruturais.

A utilização das equações estruturais, neste estudo, é justificada como uma abordagem estatística que facilita a análise de variáveis latentes, ou seja, medidas que não são diretamente observadas, mas derivadas de indicadores observáveis, como itens de uma escala de avaliação psicológica ou de comportamento organizacional, conforme salientado por Pilati & Laros (2007).

Portanto, o uso dessa técnica envolve princípios teóricos e lógicos dos modelos psicométricos da análise fatorial, juntamente à lógica de teste de equações múltiplas da econometria. Assim, essa abordagem se revela uma ferramenta importante para o avanço teórico em diversas subáreas da Psicologia, assim como para outras disciplinas que demandam a mensuração e teste de relações entre fenômenos complexos. Isso inclui a análise de múltiplas relações simultâneas, incluindo variáveis latentes, destacam Pilati & Laros (2007).

Conforme Pilati & Laros (2007), o modelo de equações estruturais busca replicar um conjunto de dados observados por meio da imposição de parâmetros, que representam as relações teóricas definidas pelo pesquisador. Essa característica pode ser considerada a principal diferença entre o uso dessa técnica em comparação com outras abordagens de análise multivariada. Isso se deve ao fato de que a imposição dos parâmetros de relações entre as variáveis confere a ela um caráter confirmatório, exigindo do pesquisador uma “pré - definição” das relações entre as variáveis do modelo em teste.

6 APRESENTAÇÃO DOS DADOS COLETADOS

No início de junho de 2024, foi solicitada a anuência do Comitê de Ética do Centro Universitário Unihorizontes para dar início à coleta de dados. Além disso, foi necessária a solicitação de anuência à SEE para a aplicação dos questionários. Por meio da SU, foi informado que todos os pedidos de anuência deveriam ser encaminhados à SRE, responsável pela gestão dos contratos com as instituições selecionadas, conforme o recorte de cursos definido pela autora em seu plano de coleta de dados.

Diante disso, foi necessário realizar três pedidos formais de autorização, um para cada SRE, solicitando a anuência para a pesquisa. Esse procedimento, devido à morosidade do processo, acabou atrasando o início da coleta de dados, que se deu somente em setembro de 2024.

Durante os meses de setembro, outubro e novembro, após a anuência do Comitê de Ética do Centro Universitário Unihorizontes, da SU e da SRE, foram solicitadas as autorizações das instituições selecionadas para a aplicação do questionário. Com a obtenção dessas autorizações, teve início a coleta de dados, por meio de formulários do *Google Forms* aos estudantes das instituições participantes do Projeto Trilhas de Futuro.

Foram coletados 493 questionários válidos, dos quais 452 compuseram a amostra final, após a exclusão de *outliers* multivariados. Esses *outliers* foram identificados com base na significância estatística do teste D2 de Mahalanobis, considerando um nível de confiança de 99,99%, no teste chi-quadrado.

6.1 Análise descritiva da amostra

Os números apresentados na Tabela 4 indicam a predominância de alunos da terceira edição do programa Trilhas (58,80%), com participação relevante de alunos da quarta edição do programa (36,50%). Ainda de acordo com os dados da Tabela 5, a maioria dos respondentes cursa Enfermagem (51,10%) e somente um dos respondentes cursa Mineração (0,20%).

Tabela 4*Estatísticas descritivas da amostra*

Programa	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Trilhas 1	7	1,50	1,50
Trilhas 2	14	3,10	4,60
Trilhas 3	266	58,80	63,50
Trilhas 4	165	36,50	100,00
Total	452	100,00	

Fonte: dados da pesquisa**Tabela 5***Estatísticas descritivas da amostra – formação*

Formação	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Administração	15	3,30	3,30
Enfermagem	231	51,10	54,40
Farmácia	69	15,30	69,70
Mineração	1	0,20	69,90
Radiologia	56	12,40	82,30
Saúde Bucal	48	10,60	92,90
Segurança do Trabalho	32	7,10	100,00
Total	452	100,00	

Fonte: dados da pesquisa

Quanto aos indicadores dos construtos de primeira ordem Comprometimento Afetivo – Vínculos e Comprometimento Afetivo – Identificação, formativos do construto de segunda ordem Comprometimento Afetivo – Tabela 6 –, a apuração de coeficientes de variação abaixo de 25,00% indica elevada homogeneidade de respostas por parte dos integrantes da amostra, com pontuação média acima do ponto médio da escala de cinco pontos.

Resultados semelhantes foram apurados para os demais construtos de primeira ordem e os respectivos construtos de segunda ordem, à exceção do construto de primeira ordem Propensão a Frequentar – Obrigações, formativo do construto de segunda ordem Propensão a Frequentar, cujos valores de coeficientes de variação se situam acima de 30,00% e abaixo de 50,00%, indicando grau moderado de heterogeneidade de respostas.

Tabela 6*Estatísticas descritivas por indicadores*

Construtos de Segunda e Primeira Ordem		Questões	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Coefficiente de Variação		
Comprometimento Afetivo	Comprometimento Afetivo – Vínculos (CAFV)	Q01	1	5	4,450	0,723	16,247		
		Q02	3	5	4,790	0,444	9,269		
	Comprometimento Afetivo	Comprometimento Afetivo – Identificação (CAFI)	Q03	2	5	4,570	0,594	12,998	
			Q04	2	5	4,550	0,659	14,484	
			Q05	2	5	4,470	0,622	13,915	
			Q06	2	5	4,570	0,643	14,070	
			Q07	3	5	4,770	0,460	9,644	
			Q08	2	5	4,380	0,751	17,146	
			Q10	2	5	4,240	0,752	17,736	
			Comprometimento Instrumental	Comprometimento Instrumental – Estrutura e Recursos (CIER)	Q11	1	5	4,150	0,728
Q12	1	5			4,110	0,801	19,489		
Q13	2	5			3,970	0,764	19,244		
Q14	1	5			4,210	0,678	16,105		
Comprometimento Instrumental	Comprometimento Instrumental – Relações Interpessoais (CIRI)	Q16		2	5	4,140	0,749	18,092	
		Q15		1	5	4,370	0,717	16,407	
		Q17		2	5	4,260	0,695	16,315	
		Q18		1	5	4,030	0,814	20,199	
		Q19		1	5	3,930	0,921	23,435	
		Q20		2	5	4,410	0,700	15,873	
Comprometimento Normativo	Comprometimento Normativo – Normas e Regulamentos (CNNR)	Q23	2	5	4,520	0,590	13,053		
		Q27	2	5	4,400	0,654	14,864		
		Q28	1	5	4,480	0,637	14,219		
		Q29	2	5	4,460	0,600	13,453		
		Q31	2	5	4,220	0,718	17,014		
		Comprometimento Normativo	Comprometimento Normativo – Compromisso (CNCO)	Q24	1	5	4,160	0,839	20,168
				Q25	1	5	4,200	0,739	17,595
Propensão a Frequentar	Propensão a Frequentar – Motivos Pessoais (PFMP)	Q09	1	5	4,170	0,724	17,362		
		Q26	2	5	4,410	0,610	13,832		
		Q30	2	5	4,520	0,619	13,695		
	Propensão a Frequentar	Propensão a Frequentar – Obrigações (PFOB)	Q21	1	5	3,720	1,211	32,554	
			Q22	1	5	2,990	1,379	46,120	

Fonte: dados da pesquisa

A seguir, é apresentada a análise do modelo hipotético, incluindo a capacidade explicativa do modelo, a análise da adequação dos modelos de mensuração e a análise do modelo estrutural.

6.2 Análise do modelo hipotético

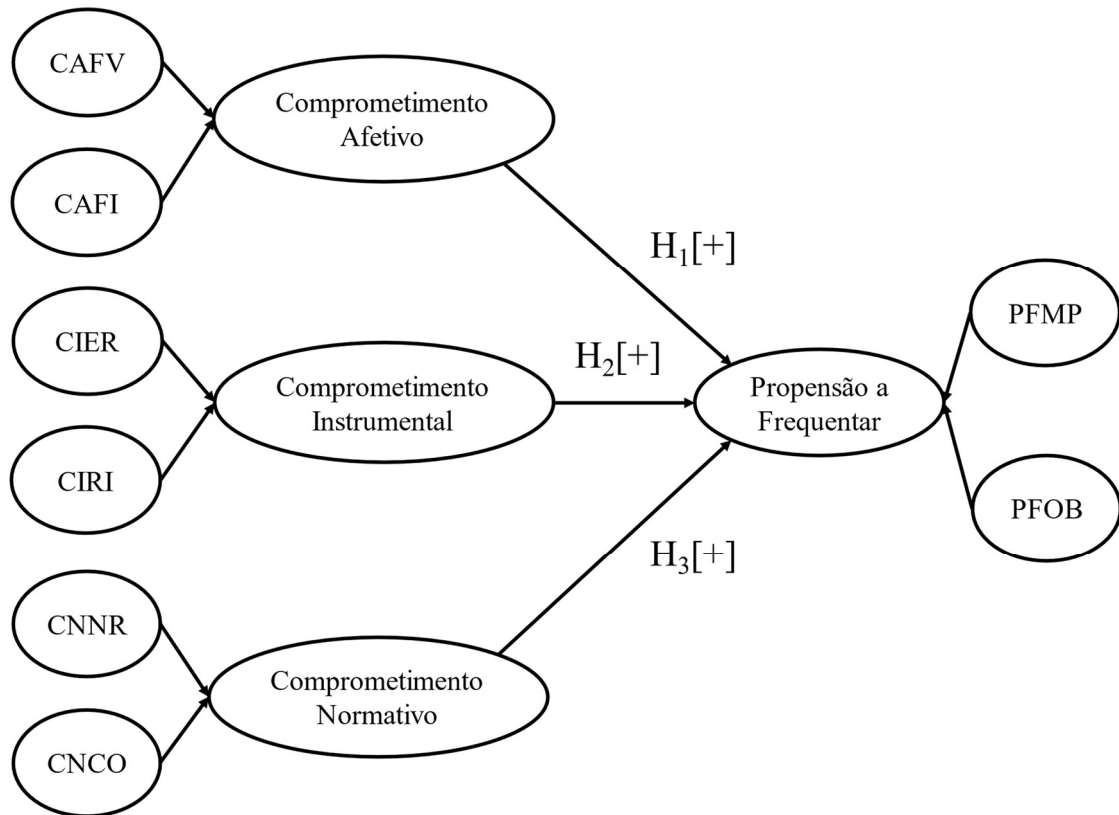
As hipóteses de pesquisa - Tabela 7 - representadas graficamente no modelo estrutural hipotético - Figura 8- foram estatisticamente testadas por meio do processamento dos dados com o uso do método dos Mínimos Quadrados Parciais, com uso do pacote estatístico SEMinR, do *software* R, seguindo as orientações de Hair Jr, Hult, Ringle, Sarstedt, Danks e Ray (2021).

Tabela 7

Hipóteses do modelo da pesquisa.

Hipóteses	
H ₀₁	Quanto maior o comprometimento afetivo, maior a propensão a frequentar.
H ₀₂	Quanto maior o comprometimento instrumental, maior a propensão a frequentar.
H ₀₃	Quanto maior o comprometimento normativo, maior a propensão a frequentar.

Fonte: elaborada pela autora.

Figura 8*Modelo hipotético da pesquisa*

Legenda: CAFV (Comprometimento Afetivo – Vínculos); CAFI (Comprometimento Afetivo – Identificação); CIER (Comprometimento Instrumental – Estrutura e Recursos); CIRI (Comprometimento Instrumental – Relações Interpessoais); CNNR (Comprometimento Normativo – Normas e Regulamentos); CNCO (Comprometimento Normativo – Compromisso); PFMP (Propensão a Frequentar – Motivos Pessoais); PFOB (Propensão a Frequentar – Obrigações).

Fonte: elaborada pela autora

6.2.1 Capacidade explicativa do modelo

Tomando por referência a classificação proposta por Hair Jr, Hult, Ringle e Sarstedt (2014), o modelo apresenta grande capacidade explicativa da variância do construto Propensão a Frequentar ($R^2 = 0,630$). De acordo com o apresentado pelos autores, coeficiente de determinação (R^2) até 0,250 representa baixa capacidade explicativa da variância de um construto; R^2 entre 0,250 e 0,500 representa capacidade explicativa mediana e; R^2 acima de 0,500 representa grande capacidade explicativa. Esse resultado aponta para a viabilidade da análise do modelo de mensuração e do modelo estrutural, proporcionando a realização do teste das hipóteses de pesquisa.

6.2.2 Análise do modelo de mensuração.

Os resultados apresentados na Tabela 8 indicam que o valor apurado para o índice Alpha de Cronbach, representativo do compartilhamento de informações entre os indicadores de um construto reflexivo, apontam para a necessidade de se realizar a verificação do grau de correlação entre os indicadores do construto Comprometimento Afetivo – Vínculos, tendo em vista a apuração de valor de Alpha de Cronbach abaixo do ponto de referência aceitável (Alpha $\geq 0,600$), apesar do valor apurado para o índice de confiabilidade composta (rhoC) acima do valor de referência (rhoC $\geq 0,700$).

Deve ser ressaltado que os valores de Alpha de Cronbach apurados para os construtos Propensão a Frequentar – Motivos Pessoais e Propensão a Frequentar – Obrigações se situam próximos ao valor de referência aceitável, ao passo que o valor apurado para o construto Comprometimento Normativo – Compromisso se mostra aceitável e os valores apurados para os demais construtos estão acima ou próximos ao ponto de referência (Alpha de Cronbach $\geq 0,700$).

Tendo em vista que os indicadores dos construtos reflexivos têm sua variância explicada pela variação no construto de referência, passa-se à análise da Variância Média Extraída (VME) dos indicadores – Tabela 8. A variância média extraída por construto deve apresentar valor acima de 0,500, ou seja, na média, cada indicador deve ter, ao menos, 50,00% de sua variância explicada por variações no construto ao qual está vinculado, critério que não foi alcançado pelo construto Comprometimento Afetivo – Identificação, tendo em vista a estimação de cargas fatoriais abaixo do valor de referência ($\lambda \geq 0,708$) para a maioria dos indicadores utilizados para mensurar o construto – Tabela 8.

A análise das cargas dos indicadores será apresentada à frente, mas cabe ressaltar que o resultado apurado aponta para a necessidade de se realizar a revisão da redação dos indicadores.

Tabela 8*Medidas de consistência interna.*

Construtos de Primeira Ordem	Alpha de Cronbach	rhoC	VME
Comprometimento Afetivo – Vínculos (CAFV)	0,482	0,794	0,658
Comprometimento Afetivo – Identificação (CAFI)	0,821	0,867	0,484
Comprometimento Instrumental – Estrutura e Recursos (CIER)	0,849	0,892	0,623
Comprometimento Instrumental – Relações Interpessoais (CIRI)	0,825	0,877	0,589
Comprometimento Normativo – Normas e Regulamentos (CNNR)	0,792	0,857	0,547
Comprometimento Normativo – Compromisso (CNCO)	0,656	0,851	0,741
Propensão a Frequentar – Motivos Pessoais (PFMP)	0,598	0,788	0,554
Propensão a Frequentar – Obrigações (PFOB)	0,588	0,829	0,708

Legenda: VME – Variância Média Extraída

Fonte: dados da pesquisa.

Outro aspecto a ser avaliado, no tocante aos construtos reflexivos, é a validade discriminante dos indicadores, representada pela capacidade que os indicadores têm de refletir maior volume de informação sobre o construto de origem, quando comparada à informação compartilhada com outros construtos.

Tal análise é realizada tomando por referência o Índice HTMT, cujos valores devem se situar abaixo do ponto de corte de 0,850, e das cargas cruzadas dos indicadores. De acordo com os resultados apresentados na Tabela 9, inicialmente não foi atestada a validade discriminante dos indicadores dos construtos Comprometimento Afetivo – Vínculos, Comprometimento Afetivo – Identificação, Comprometimento Instrumental – Relações Interpessoais, Comprometimento Normativo – Normas e Regulamentos, Comprometimento Normativo – Compromisso e Propensão a Frequentar – Motivos Pessoais, tendo em vista que os valores apurados para o Índice HTMT se situam abaixo do ponto de referência.

A comparação entre as cargas dos indicadores desses construtos nos construtos de origem e nos demais construtos do modelo não aponta para a sobreposição de valores, indicando a validade discriminante dos modelos de mensuração, com ressalvas – Tabela 10.

Tabela 9*Validade discriminante dos indicadores (Índice HTMT).*

Construtos de Primeira Ordem	CAFV	CAFI	CIER	CIRI	CNNR	CNCO	PFMP
Comprometimento Afetivo – Vínculos (CAFV)	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Comprometimento Afetivo – Identificação (CAFI)	0,827	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Comprometimento Instrumental – Estrutura e Recursos (CIER)	0,701	0,691	-----	-----	-----	-----	-----
Comprometimento Instrumental – Relações Interpessoais (CIRI)	0,653	0,673	0,939	-----	-----	-----	-----
Comprometimento Normativo – Normas e Regulamentos (CNNR)	0,728	0,801	0,726	0,757	-----	-----	-----
Comprometimento Normativo – Compromisso (CNCO)	0,642	0,692	0,641	0,669	0,869	-----	-----
Propensão a Frequentar – Motivos Pessoais (PFMP)	0,853	1,009	0,735	0,797	1,100	0,879	-----
Propensão a Frequentar – Obrigações (PFOB)	0,102	0,215	0,301	0,335	0,280	0,493	0,290

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 10*Cargas cruzadas dos indicadores*

Questões	CAFV	CAFI	CIER	CIRI	CNNR	CNCO	PFMP	PFOB
Q01	0,834	0,473	0,330	0,308	0,357	0,322	0,392	0,054
Q02	0,788	0,374	0,398	0,366	0,386	0,276	0,353	0,035
Q03	0,359	0,656	0,368	0,366	0,428	0,324	0,461	0,115
Q04	0,468	0,748	0,408	0,393	0,452	0,359	0,487	0,111
Q05	0,293	0,654	0,384	0,402	0,450	0,379	0,513	0,062
Q06	0,421	0,698	0,464	0,439	0,446	0,419	0,458	0,110
Q07	0,246	0,661	0,339	0,333	0,445	0,331	0,464	0,034
Q08	0,335	0,697	0,328	0,275	0,437	0,277	0,486	0,138
Q10	0,421	0,746	0,521	0,516	0,526	0,426	0,553	0,161
Q11	0,383	0,510	0,808	0,611	0,483	0,357	0,425	0,164
Q12	0,361	0,437	0,772	0,606	0,439	0,351	0,355	0,119
Q13	0,379	0,482	0,787	0,602	0,456	0,420	0,429	0,243
Q14	0,312	0,418	0,766	0,630	0,485	0,383	0,426	0,093
Q16	0,325	0,443	0,812	0,651	0,500	0,399	0,443	0,223
Q15	0,244	0,353	0,565	0,702	0,413	0,285	0,367	0,151
Q17	0,371	0,473	0,679	0,826	0,542	0,401	0,480	0,153
Q18	0,329	0,379	0,633	0,800	0,456	0,406	0,382	0,197
Q19	0,316	0,430	0,543	0,727	0,430	0,425	0,440	0,231
Q20	0,312	0,502	0,593	0,776	0,522	0,404	0,491	0,174
Q23	0,253	0,386	0,422	0,421	0,714	0,436	0,489	0,078
Q27	0,404	0,560	0,481	0,506	0,774	0,493	0,633	0,143
Q28	0,276	0,406	0,355	0,377	0,700	0,483	0,491	0,166
Q29	0,408	0,564	0,482	0,487	0,805	0,514	0,652	0,109
Q31	0,317	0,477	0,462	0,485	0,698	0,417	0,553	0,210
Q24	0,258	0,371	0,369	0,363	0,477	0,821	0,386	0,287
Q25	0,367	0,508	0,460	0,494	0,604	0,900	0,575	0,241
Q09	0,326	0,556	0,336	0,353	0,466	0,305	0,692	0,078
Q26	0,315	0,531	0,426	0,432	0,620	0,466	0,774	0,186
Q30	0,386	0,497	0,414	0,478	0,621	0,487	0,765	0,120
Q21	0,061	0,138	0,201	0,249	0,159	0,247	0,159	0,856
Q22	0,032	0,118	0,166	0,145	0,163	0,261	0,136	0,827

Legenda: CAFV (Comprometimento Afetivo – Vínculos); CAFI (Comprometimento Afetivo – Identificação); CIER (Comprometimento Instrumental – Estrutura e Recursos); CIRI (Comprometimento Instrumental – Relações Interpessoais); CNNR (Comprometimento Normativo – Normas e Regulamentos); CNCO (Comprometimento Normativo – Compromisso); PFMP (Propensão a Frequentar – Motivos Pessoais); PFOB (Propensão a Frequentar – Obrigações).

Fonte: dados da pesquisa.

Atestadas a consistência interna e a capacidade discriminante do modelo de mensuração, sem ressalvas impeditivas, passa-se à análise da significância estatística das cargas dos indicadores dos construtos reflexivos e dos pesos dos construtos de primeira ordem nos respectivos construtos de segunda ordem.

Conforme pode ser observado na Tabela 11, com base no resultado da estimação de intervalos de confiança a 1,00% por meio do método *Bootstrapping*, com simulação de 5.000 amostras, todas as cargas dos indicadores apresentam significância estatística, apesar de algumas delas apresentarem valor abaixo do ponto de referência ($\alpha = 0,708$).

Quanto à multicolinearidade dos indicadores, não foram apurados valores para o Fator de Inflação de Variância (FIV) acima do ponto de referência (5,000) indicando a inexistência de redundância de informações entre indicadores de um mesmo construto.

Tabela 11

Significância estatística das cargas por indicador.

Construtos de Segunda e Primeira Ordem	Indicadores	Carga	Intervalo de Confiança		Sig. %	FIV	
			Limite Inferior	Limite Superior			
Comprometimento Afetivo	Comprometimento Afetivo – Vínculos (CAFV)	Q01	0,834	0,745	0,912	1,00	1,112
		Q02	0,788	0,642	0,865	1,00	1,112
	Comprometimento Afetivo – Identificação (CAFI)	Q03	0,656	0,561	0,736	1,00	1,419
		Q04	0,748	0,672	0,811	1,00	1,736
		Q05	0,654	0,550	0,735	1,00	1,368
		Q06	0,698	0,599	0,776	1,00	1,509
		Q07	0,661	0,530	0,751	1,00	1,408
		Q08	0,697	0,609	0,763	1,00	1,501
		Q10	0,746	0,688	0,796	1,00	1,640
		Q11	0,808	0,744	0,853	1,00	1,884
Comprometimento Instrumental	Comprometimento Instrumental – Estrutura e Recursos (CIER)	Q12	0,772	0,705	0,828	1,00	1,783
		Q13	0,787	0,729	0,835	1,00	1,703
		Q14	0,766	0,698	0,821	1,00	1,690
		Q16	0,812	0,762	0,852	1,00	1,837
	Comprometimento Instrumental – Relações Interpessoais (CIRI)	Q15	0,702	0,599	0,772	1,00	1,483
		Q17	0,826	0,769	0,869	1,00	2,033
		Q18	0,800	0,737	0,844	1,00	1,945
		Q19	0,727	0,654	0,788	1,00	1,463
		Q20	0,776	0,710	0,828	1,00	1,638
		Q23	0,714	0,628	0,780	1,00	1,490
Comprometimento Normativo	Comprometimento Normativo – Normas e Regulamentos (CNNR)	Q27	0,774	0,702	0,830	1,00	1,573
		Q28	0,700	0,616	0,770	1,00	1,422
		Q29	0,805	0,739	0,850	1,00	1,708
		Q31	0,698	0,614	0,763	1,00	1,361
	Comprometimento Normativo – Compromisso (CNCO)	Q24	0,821	0,733	0,877	1,00	1,313
Q25	0,900	0,863	0,928	1,00	1,313		
Propensão a Frequentar	Propensão a Frequentar – Motivos Pessoais (PFMP)	Q09	0,692	0,582	0,772	1,00	1,163
		Q26	0,774	0,693	0,833	1,00	1,230
		Q30	0,765	0,690	0,820	1,00	1,214
	Propensão a Frequentar – Obrigações (PFOB)	Q21	0,856	0,746	0,939	1,00	1,210
		Q22	0,827	0,668	0,917	1,00	1,210

Legenda: Sig. % - Percentual de significância do intervalo de confiança; FIV – Fator de Inflação de Variância. **Fonte:** dados da pesquisa.

Quanto aos pesos dos construtos de primeira ordem nos respectivos construtos de segunda ordem – Tabela 12 - foi apurada significância estatística para todos os pesos estimados, por meio da estimação de intervalos de confiança a 1,00% com a aplicação do método *Bootstrapping* e simulação de 5.000 amostras. Não foram apurados níveis elevados de multicolinearidade entre os construtos de primeira ordem, tendo em vista os valores de FIV abaixo do ponto de referência (5,000).

Tabela 12

Significância estatística dos pesos dos construtos de primeira ordem, nos construtos de segunda ordem.

Construtos de Segunda e Primeira Ordem		Peso	Intervalo de Confiança		Sig. %	FIV
			Limite Inferior	Limite Superior		
Comprometimento Afetivo	Comprometimento Afetivo – Vínculos (CAFV)	0,441	0,384	0,487	1,00	1,380
	Comprometimento Afetivo – Identificação (CAFI)	0,696	0,638	0,765	1,00	1,380
Comprometimento Instrumental	Comprometimento Instrumental – Estrutura e Recursos (CIER)	0,510	0,478	0,540	1,00	2,610
	Comprometimento Instrumental – Relações Interpessoais (CIRI)	0,548	0,517	0,587	1,00	2,610
Comprometimento Normativo	Comprometimento Normativo – Normas e Regulamentos (CNNR)	0,614	0,580	0,652	1,00	1,674
	Comprometimento Normativo – Compromisso (CNCO)	0,491	0,461	0,520	1,00	1,674
Propensão a Frequentar	Propensão a Frequentar – Motivos Pessoais (PFMP)	0,911	0,827	0,974	1,00	1,032
	Propensão a Frequentar – Obrigações (PFOB)	0,282	0,157	0,386	1,00	1,032

Legenda: Sig. % - Percentual de significância do intervalo de confiança; FIV – Fator de Inflação de Variância.

Fonte: dados da pesquisa.

Tendo em vista a adequação do modelo de mensuração à representação dos construtos que integram o modelo hipotético, passa-se à análise do modelo estrutural e ao teste de hipóteses.

6.2.3 Análise do modelo estrutural e teste de hipóteses.

Os valores apurados para o FIV se situam abaixo do valor de referência (5,000), indicando que não há sobreposição de efeitos entre os construtos independentes – Tabela 13. Com referência nos resultados do processamento do modelo estrutural – Tabela 13 e figura 9 – , considerados os efeitos diretos, foi identificado efeito positivo e estatisticamente significante

dos construtos Comprometimento Afetivo, Comprometimento Instrumental e Comprometimento Normativo, no construto Propensão a Frequentar ($\beta = 0,265$, $\beta = 0,089$ e $\beta = 0,527$, significantes a 1,00%, 5,00% e 1,00%, respectivamente).

Tomando por referência esses resultados, todas as hipóteses de pesquisa não foram rejeitadas, considerados os padrões adotados para o teste estatístico de significância dos coeficientes de caminho. Na Tabela 14, é apresentado o resumo dos testes de hipóteses.

Tabela 13

Parâmetros do modelo estrutural

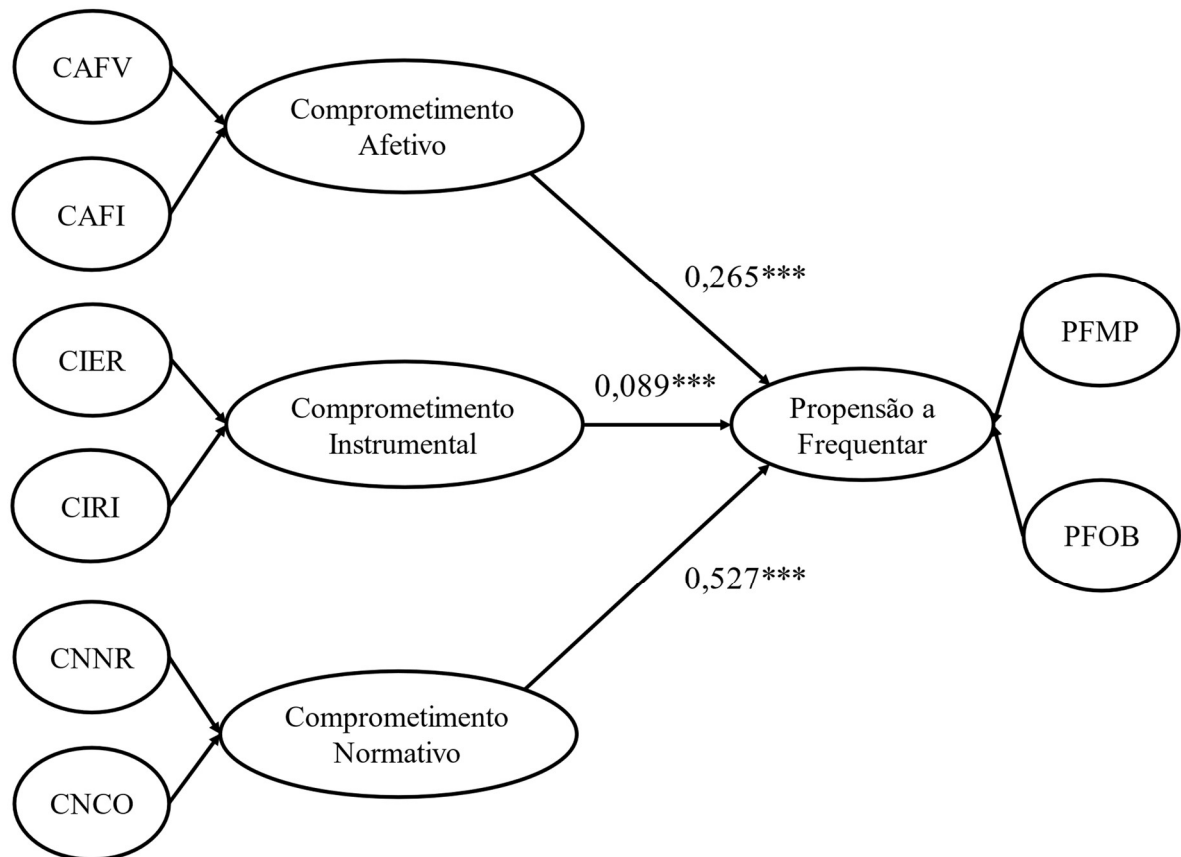
Construtos Independentes	Construto Dependente	Coeficiente de Caminho β	Intervalo de Confiança		Sig. %	FIV	f^2
			Limite Inferior	Limite Superior			
Comprometimento Afetivo		0,265	0,155	0,375	1,00	1,996	0,100
Comprometimento Instrumental	Propensão a Frequentar	0,089	0,011	0,173	5,00	1,964	0,006
Comprometimento Normativo		0,527	0,419	0,631	1,00	2,142	0,327

Legenda: Sig. % - Percentual de significância do intervalo de confiança; FIV – Fator de Inflação de Variância.

Fonte: dados da pesquisa.

Figura 9

Resultados da estimação dos parâmetros do modelo – efeitos diretos



Legenda: CAFV (Comprometimento Afetivo – Vínculos); CAFI (Comprometimento Afetivo – Identificação); CIER (Comprometimento Instrumental – Estrutura e Recursos); CIRI (Comprometimento Instrumental – Relações Interpessoais); CNNR (Comprometimento Normativo – Normas e Regulamentos); CNCO (Comprometimento Normativo – Compromisso); PFMP (Propensão a Frequentar – Motivos Pessoais); PFOB (Propensão a Frequentar – Obrigações).

*** - significativa a 1,00%.

Fonte: dados da pesquisa.

Tabela 14

Resultado do teste de hipóteses

Hipóteses	Resultado
H ₀₁ Quanto maior o comprometimento afetivo, maior a propensão a frequentar.	Não-rejeitada
H ₀₂ Quanto maior o comprometimento instrumental, maior a propensão a frequentar.	Não-rejeitada
H ₀₃ Quanto maior o comprometimento normativo, maior a propensão a frequentar.	Não-rejeitada

Fonte: elaborada pela autora.

Em complemento aos resultados dos testes de hipóteses e ao cumprimento dos objetivos desta dissertação, na Tabela 13, são apresentados os tamanhos dos efeitos (f^2) exercidos pelos

construtos independentes, os quais expressam a sua relevância para a explicação da variância do construto dependente.

De acordo com Hair Jr., Hult, Ringle e Sarstedt (2014), efeitos menores que 0,020 são considerados insignificantes, entre 0,020 e 0,150 são considerados pequenos, iguais ou maiores que 0,150 e menores que 0,350 são considerados medianos e iguais ou maiores que 0,350 são considerados grandes.

Os resultados apurados indicam que o construto Comprometimento Instrumental exerce efeito insignificante na explicação da variância do construto dependente ($f^2 = 0,006$), que o construto Comprometimento Afetivo exerce efeito pequeno ($f^2 = 0,100$) e que o construto Comprometimento Normativo exerce efeito mediano ($f^2 = 0,327$).

7 ANÁLISE DE DADOS

Ao analisar os dados dos 452 questionários válidos, é possível observar a predominância de estudantes da 3ª edição do projeto Trilhas de Futuro (58,80%) dentre os questionários válidos. Mas cabe ressaltar o percentual de alunos da 4ª edição do projeto, que representou cerca de 36,50% de questionários válidos e, em contrapartida, as 1ª e 2ª edições, somadas, representam apenas 4,60% da amostra, com participações individuais de 1,50% e 3,10%, respectivamente.

O curso técnico de Enfermagem foi o curso que obteve o maior número de respondentes representando 51,10% da amostra comparado ao dos demais cursos. Logo após, tem-se o curso técnico em Farmácia que contou com 15,30% dos respondentes, seguido por Radiologia com 12,40%, Saúde Bucal com 10,60%, Segurança do Trabalho com 7,10% e Administração com 3,30%. Por fim, o curso técnico de Mineração apresentou o menor percentual de respostas, com apenas 0,20% da amostra, o que equivale a um respondente.

A predominância de questionários respondidos por alunos do curso técnico de Enfermagem está em consonância com os dados fornecidos pela SEE, que apontam esse curso como um dos mais procurados em termos de matrículas, quando comparado aos demais listados no questionário. Esse cenário se mantém consistente ao longo das quatro edições do projeto, conforme apresentado na Tabela 15.

Tabela 15

Números de matrículas por curso e edição do Projeto Trilhas de Futuro, dentre os respondentes dos questionários

	Edição do Projeto Trilhas de Futuro			
	1ª Edição	2ª Edição	3ª Edição	4ª Edição
Número de matrículas iniciais no curso de Enfermagem	19.352	13.729	9.967	5.781
Número de matrículas iniciais no curso de Administração	0	2.192	3.055	2913
Número de matrículas iniciais no curso de Farmácia	1.378	1.377	1.864	1.585
Número de matrículas iniciais no curso de Mineração	1.261	949	894	571
Número de matrículas iniciais no curso de Radiologia	2.011	2.229	2.424	1.120
Número de matrículas iniciais no curso de Saúde Bucal	510	832	1.551	1.409
Número de matrículas iniciais no curso de Segurança do Trabalho	9.850	6.639	3.895	5.087

Fonte: Quadro de Ofertas Trilhas de Futuro. (s.d.). Recuperado de Power BI.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZjYyNmI3YTgtNjY0Yi00ZTE4LWE2NTYtMGExNTA1ZWVjODZhIiwidCI6IjBhM2E0MjVILTY3M2EtNDY2Ny1iYTcwLWE4NTZIYTQ1OWUyNCJ9>

Os resultados apresentados na Tabela 15 revelam que os alunos dos cursos da área da saúde, somam juntos 89,40% da amostra (Enfermagem, Farmácia, Radiologia e Saúde Bucal). Essa predominância pode estar relacionada à alta demanda por profissionais dessa área no mercado de trabalho, especialmente após a pandemia da covid-19, além da grande procura por cursos ligados ao setor da saúde.

Por outro lado, o destaque dos cursos da área da saúde, que atraem a maioria dos participantes desta pesquisa, serve como base para reflexões sobre a eficácia do programa e a necessidade de possíveis ajustes na oferta de cursos, visando atender também à demanda de outras áreas do mercado.

7.1 Análise de dados por meio do Comprometimento Organizacional e suas dimensões

No que se refere ao perfil da amostra analisada dos 452 questionários válidos, a predominância de estudantes de Enfermagem (51,10%) sugere que as percepções sobre comprometimento podem estar influenciadas pela formação na área da saúde, que são caracterizadas por normas específicas e seus regulamentos os quais são elementos presentes nas dimensões normativa e afetiva.

Após a análise dos dados coletados, foi possível observar que as três dimensões propostas por Meyer e Allen exercem influência na propensão dos alunos no projeto trilhas a frequentarem as aulas, havendo homogeneidade entre as respostas. Os construtos Comprometimento Afetivo – Vínculos (CAFV) e Comprometimento Afetivo – Identificação (CAFI) apresentaram elevada homogeneidade (coeficientes de variação inferiores a 25,00%), com médias acima do ponto médio da escala.

Os resultados apresentam a predominância dos vínculos emocionais e identificação dos estudantes respondentes da pesquisa com o projeto, concordando, assim, com a teoria de Meyer e Allen (1991) que considera o comprometimento afetivo como um dos pilares mais fortes do modelo tridimensional.

Vale destacar que o construto Propensão a Frequentar – Obrigações (PFOB) apresentou maior heterogeneidade, com coeficientes de variação entre 30,00% e 50,00%. Esse resultado sugere uma discordância na percepção sobre a dimensão normativa. Essa dimensão está relacionada à ideia de que o comprometimento normativo pode variar conforme as expectativas culturais e institucionais impostas aos indivíduos, conforme abordado por Menezes, Aguiar e Bastos (2016).

Com um coeficiente de determinação $R^2 = 0,630$ para o construto Propensão a Frequentar, o modelo demonstra forte capacidade explicativa, conforme os critérios estabelecidos por Hair Jr. et al. (2014). Esse resultado reforça, conforme já apontando anteriormente, que os três tipos de comprometimento organizacional — afetivo, instrumental e normativo — possuem influência significativa sobre a propensão a frequentar o projeto. Em outras palavras, quanto maior o comprometimento do aluno em uma das dimensões propostas por Meyer e Allen (1990), maior será a sua propensão a frequentar o curso escolhido no projeto Trilhas de Futuro.

Entre as três hipóteses formuladas e seus respectivos construtos de primeira e segunda ordem, os resultados indicam que todas exercem influência direta sobre a decisão dos estudantes de frequentar o projeto Trilhas de Futuro. Particularmente destaca-se que a propensão a frequentar o projeto é maior motivado por questões pessoais e pelas obrigações relacionadas ao compromisso com o projeto, conforme ilustrado na Figura 1.

As hipóteses H01, H02 e H03 não foram rejeitadas pelo modelo estrutural, isso comprova que os comprometimentos afetivo, instrumental e normativo influenciam positivamente a propensão dos alunos a frequentarem o projeto. No entanto, é possível observar particularidades, se seus indicadores e pesos forem analisados separadamente.

A hipótese H01 (Comprometimento Afetivo) revela valores médios nos indicadores de vínculos e identificação, o que demonstra a importância dos elementos emocionais. Isso está em consonância com a teoria do comprometimento organizacional, que sugere que o comprometimento afetivo gera conexões interligadas, e, por sua vez, aumenta a adesão aos programas institucionais.

Camargo e Goulart Júnior (2018) destacam que o comprometimento organizacional/dimensão afetiva está profundamente relacionado ao alinhamento com os objetivos e valores da organização. Esse tipo de comprometimento envolve um vínculo emocional do estudante com a instituição, conforme observado por Meyer e Allen (2000).

A hipótese H02 (Comprometimento Instrumental), mesmo que determinante, demonstra cruzamento das cargas entre os constructos, como Estrutura e Recursos (CIER) e Relações Interpessoais (CIRI). O resultado demonstra que pode ter havido confusão na interpretação do conceito da dimensão instrumental, considerando-o como dimensão afetiva e/ou normativa.

Por fim, a hipótese H03 (Comprometimento Normativo) foi confirmada, apesar de indicar, por meio da análise da figura, que o comprometimento normativo pode ser influenciado por diversos fatores, como as normas regulatórias do ambiente educacional, o que sugere uma investigação mais aprofundada, em outro momento.

A explicação para a hipótese H03 pode ser encontrada em Rego & Souto (2004), os quais afirmam que o comprometimento normativo ocorre quando o estudante internaliza as normas organizacionais, seja por influência social ou pela percepção dos benefícios recebidos.

Os resultados encontrados reforçam a aplicabilidade do modelo de Meyer e Allen no contexto educacional, especialmente no âmbito desta pesquisa. Eles demonstram que o comprometimento afetivo tem um maior impacto na propensão dos estudantes a frequentarem, e na adesão ao projeto. Em contrapartida, o comprometimento normativo parece estar mais ligado ao contexto institucional e cultural dos respondentes.

Camargo & Goulart Júnior (2018) afirmam que o comprometimento instrumental está relacionado à análise que o indivíduo faz dos custos envolvidos e das novas oportunidades. Dar clareza às normas e à disponibilidade financeira do projeto pode fortalecer a percepção de comprometimento instrumental. Em outras palavras, o vínculo de cada pessoa com sua instituição será sentido de maneira única e em graus diferentes (Allen & Meyer, 2000).

A dicotomia entre frequentar por obrigação ou por um sentimento de pertencimento à instituição reflete o que Allen & Meyer (2000) apresentam em seu modelo tridimensional. Para os autores, o comprometimento de um indivíduo com a instituição não pode ser rigidamente classificado como “afetivo”, “normativo” ou “instrumental”. Essa relação proposta por Allen

& Meyer torna-se mais clara ao se analisar, separadamente, cada construto, como ilustrado na Tabela 12.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conceito de comprometimento organizacional tem sido debatido no Brasil desde a década de 1970, conforme destacam Camargo e Goulart Júnior (2018). Nesta pesquisa, o objetivo foi analisar o impacto das dimensões do comprometimento organizacional na frequência dos estudantes participantes do Projeto Trilhas do Futuro.

Dentre os diversos estudos sobre o conceito de comprometimento organizacional, optou-se pela teoria proposta por Meyer e Allen (1990), que desenvolve o modelo tridimensional do comprometimento organizacional. Esse modelo define o comprometimento organizacional a partir de três dimensões: a) dimensão afetiva, b) dimensão instrumental ou calculativa e c) dimensão normativa.

A dimensão afetiva refere-se ao vínculo emocional com a organização, ou seja, o indivíduo se sente atraído pela instituição e está envolvido emocionalmente com ela. Já a dimensão instrumental aborda a análise dos custos e possíveis perdas (principalmente financeiras), além da percepção na falta de novas oportunidades, caso o indivíduo decida deixar a organização.

Por fim, a dimensão normativa é vista a partir da ótica de obrigação (norma). O indivíduo se fundamenta pelo sentimento de cumprir regras e normas, o que o leva a ser eticamente correto com a instituição e, por isso, permanece nela. Allen & Meyer (2000) ressaltam a importância de compreender que as três dimensões não representam tipos distintos de comprometimento organizacional.

O Projeto Trilhas do Futuro oferece cursos técnicos gratuitos para jovens e adultos matriculados na rede estadual de ensino, além de atender estudantes de outras redes e pessoas que já concluíram o ensino médio. Essa iniciativa garante aos participantes qualificação técnica e melhores oportunidades de inserção no mercado de trabalho.

Com o objetivo de cumprir as metas do PNE e do PEE, o Projeto Trilhas do Futuro foi criado, em 2021, e sua primeira edição alcançou recordes de inscrições. Reconhecido como um dos principais projetos estratégicos da SEE, ele se destaca como a maior política pública educacional, nos últimos anos, voltada para a educação profissional no estado.

Atualmente, em sua quarta edição, o projeto conta com 150.000 alunos matriculados em todo o estado. O projeto adota resoluções próprias para definir estratégias de monitoramento da frequência dos estudantes e outros indicadores, buscando coletar informações relevantes para subsidiar a gestão e aprimorar as ações relacionadas a essa política pública.

Diante do contexto da política pública, optou-se por aplicar um questionário fechado e estruturado aos estudantes da 3ª edição do projeto, com o objetivo de analisar um dos indicadores do programa. O indicador escolhido foi a frequência dos alunos.

A análise dos dados revelou que as dimensões propostas por Meyer e Allen (1990) no modelo tridimensional de comprometimento organizacional (dimensões afetiva, instrumental e normativa) exercem uma influência sobre a propensão dos estudantes a frequentarem o Projeto Trilhas do Futuro.

Os resultados demonstram a aplicabilidade do modelo de Meyer e Allen (1991), também ao contexto educacional, demonstrando que as dimensões afetivas e normativas se destacam na propensão a frequentar, um pelo impacto de aderir ao projeto (dimensão afetiva) outro pelo contexto social e institucional do projeto (dimensão normativa).

Ao analisar a relação entre o comprometimento organizacional e a propensão a frequentar, fica claro como as dimensões do comprometimento influenciam a frequência dos beneficiários do Projeto Trilhas. Esse resultado demonstra que a teoria do comprometimento vai além das relações de trabalho, estendendo-se a diversas outras esferas. Camargo e Goulart Júnior (2018) já destacaram que esse comprometimento pode ser influenciado pela vontade, necessidade ou senso de pertencimento do indivíduo em indivíduo

Betiol e Tonelli (2021) dizem que tanto trabalho como estudo não se resumem apenas a uma atividade cognitiva e instrumental, mas também podem ser vivenciados pelo indivíduo de maneira afetiva e social. A pesquisa, por vezes, demonstra a relação dos pesquisados com as relações interpessoais (CIRI) e com as estruturas e recursos (CIER) das instituições educacionais, demonstrando a influência significativa na propensão a frequentar, quando se analisam os construtos de formas separadas.

O estudo demonstrou que o comprometimento organizacional é um construto multidimensional, com conceitos variados, e essencial para compreender comportamentos de adesão, como a propensão a frequentar a aula, objeto de estudo deste trabalho. Apesar de algumas limitações metodológicas, a pesquisa conseguiu fornecer informações sólidas para que se possam aprimorar as políticas públicas institucionais, fazendo uma boa distribuição de recurso público.

Ao focar em estratégias que possibilitem que todos os beneficiários frequentem o projeto, é possível basear as ações nas dimensões do comprometimento afetivo e normativo, que se destacam neste estudo. Se analisados do ponto de vista prático, as instituições e o estado podem investir em iniciativas que fortaleçam os vínculos emocionais e reforçar esses aspectos, promovendo maior engajamento e participação dos integrantes.

Além disso, as normas especificadas do projeto e a disponibilidade de recursos podem melhorar a percepção e a influência do comprometimento instrumental, contribuindo para aumentar a frequência no projeto, sob a perspectiva dessa dimensão.

Para estudos futuros, é possível explorar as diferenças entre áreas de formação, uma análise que não foi possível realizar nesta pesquisa. Além disso, refinar e generalizar os resultados encontrados.

A metodologia aplicada pode também ser aprimorada e utilizada para outros indicadores do projeto, oferecendo suporte à gestão na análise de resultados e no aprimoramento da política pública de forma eficiente.

REFERÊNCIAS

- Aguiar, C. V. N., Bastos, A. V. B., Jesus, E. S. D., & Lago, L. N. A. (2014). Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(3), 283-291.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506>.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment. *Problems and Solutions in Human Assessment*, 285–314. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8_13
- Bastos, A. V. B., Rodrigues, A. C. de A., Moscon, D. C. B., Silva, E. E. da C. e, & Pinho, A. P. M. (2013). Comprometimento no trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. In *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed. p. 279-310.
- Bastos, A. V. B.. (1993). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista De Administração De Empresas*, 33(3), 52–64. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901993000300005>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1),
- Betiol, M. I. S., & Tonelli, M. J. (2021). Absenteísmo e comprometimento: novas reflexões a partir de um estudo de caso analisado sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Ação Ergonômica*, 1(4), 34-45.
- Bianca Amorim de Oliveira, C., Fontes da Silva, E., Fontes da Silva, F., & Dália Paulino, R. (2018). Comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: estudo com funcionários do CRAS de Borborema-PB. *Exacta*, 16(4), 93–114. <https://doi.org/10.5585/exactaep.v16n4.7821>
- Burgos, M., Castro, R., Matos, M., Carneiro, A. V., Camasmie, M. J., & Monteiro, S. (2014). Infrequência e evasão escolar: nova fronteira para a garantia dos direitos da criança e

- do adolescente. *Desigualdade e Diversidade-Revista de Ciências Sociais da PUC-Rio*, 15, 71-105.
- Camargo, M. L., & Goulart Júnior, E. (2018). Comprometimento organizacional: um estudo nacional sobre o conceito e seu processo de desenvolvimento.
- Censo Escolar/Inep. (S.D.). Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira | Inep. Recuperado de <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-escolar>
- Constituição Federal. (S.D.). Presidência da República. Recuperado de https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Cunha, K. F., Ribeiro, C., & Ribeiro, P. (2021). Comprometimento organizacional: perspectivas atuais e tendências futuras. *Gestão E Desenvolvimento*, (29), 223-244. <https://doi.org/10.34632/gestaoedesenvolvimento.2021.10031>
- Da Silva Silveira, É., Ramos, N.V., & Brito Vianna, R. (2018). O “novo” ensino médio: apontamentos sobre a retórica da reforma, juventudes e o reforço da dualidade estrutural. *Revista pedagógica*, 20(43), 101-118
- de Barcellos, A. P. (2018). Políticas públicas e o dever de monitoramento: “levando os direitos a sério”. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, 8(2), 251-265. DOI: <https://doi.org/10.5102/rbpp.v8i2.5294> ISSN 2236-1677
- De Oliveira, C. L. (2008). Um apanhado teórico-conceitual sobre a pesquisa qualitativa: tipos, técnicas e características. *Travessias*, 2(3).
- Decreto 45.599 de 11/05/2011. Dispõe sobre o Programa de Educação Profissional - PEP, estabelece normas e procedimentos aplicáveis ao credenciamento de instituição prestadora de serviços educacionais, para integrar a Rede Mineira de Formação Profissional Técnica de Nível Médio – REDE, e dá outras providências. Recuperado de <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/45599/2011/>
- Dejours, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Editora Atlas S. A.

- Dejours, C. (1997). O Fator Humano. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas.
- Dore, R., & Lüscher, A. Z. (2011). Permanência e evasão na educação técnica de nível médio em Minas Gerais. *Cadernos de pesquisa*, 41(144), 770–789. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/cp/a/jgRKBkHs5GrxxwkNdNNtTfM/?lang=pt>
- Dos Santos, E. C. (2019). Infrequência escolar e relação família-escola: perspectivas de professores, estudantes e mães/responsáveis. Dissertação. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/31791>
- Easton, David (1968). Modalidades de análises políticas. *Zahar*.
- Federal, S (1988). *Constituição Brasileira*.
- Fontelles, M. J., Simões, M. G., Farias, S. H., & Fontelles, R. G. S. (2009). Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. *Revista paraense de medicina*, 23(3), 1-8.
- Futuro, Quadro de ofertas Trilhas de. (s.d.). Power bi. Recuperado de <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZjYyNmI3YTgtNjY0Yi00ZTE4LWE2NTYtMGExNTA1ZWVjODZhIiwidCI6IjBhM2E0MjVILTY3M2EtNDY2Ny1iYTcwLWE4NTZIYTQ1OWUyNCJ9>
- Futuro, Sistema de Gestão Trilhas de. (S.D.). Secretaria de Educação de Minas Gerais. Recuperado de <https://gestao trilhasdefuturo.educacao.mg.gov.br/login> .
- Futuro, Trilhas de - SEE / MG. (S.D.). *Trilhas De Futuro*. Recuperado de <https://www.trilhasdefuturo.mg.gov.br/>
- Gil, A. C. (2002). Como classificar as pesquisas. *Como Elaborar Projetos De Pesquisa*, 4(1), 44-45.
- Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa *versus* pesquisa quantitativa: esta é a questão? *Psicologia: teoria e pesquisa*, 22(2), 201–209. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/ptp/a/HMpC4d5cbXsdt6RqbrmZk3J/?lang=pt>

- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using R – A workbook*. Springer: 1st. Ed..
- Hair Jr, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on Partial Least Squares Structural Equations Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE.
- Heidemann, F. G. Do sonho do progresso às políticas de. Políticas públicas e desenvolvimento—bases epistemológicas e modelos de análise.
- Horsth, T. A., Mendes, W. D. A., Magalhães, F. G. G. P., & Olher, B. S. (2018). Avaliação do programa de educação profissional (PEP): Estudo de caso em Minas Gerais, Brasil. *Education Policy Analysis Archives*, 26, 101. Recuperado de <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/3280/2112>
- José Fontelles, M., Garcia Simões, M., Hasegawa Farias, S., & Garcia Simões Fontelles, R. (2009). Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. *Revista Paraense De Medicina*, 1–8.
- Junior, F. A.C, & Borges-Andrade, J. E. (2011). Discussão sobre algumas contribuições da modelagem multinível para a investigação de desempenho no trabalho. *Psico-USF*, 16(2), 135–142.
- Marinho, Fundação Roberto. Abandono do Ensino Médio volta a crescer em 2021. Recuperado de <https://www.frm.org.br/conteudo/educacao-basica/noticia/abandono-do-ensino-medio-volta-crescer-em-2021>
- Marotti, J., Galhardo, A. P. M., Furuyama, R. J., Pigozzo, M. N., Campos, T. D., & Laganá, D. C. (2008). Amostragem em pesquisa clínica: tamanho da amostra. *Revista de odontologia da Universidade Cidade de São Paulo*, 20(2), 186-194.
- Matias-Pereira, J. (2009). *Manual De Gestão Pública Contemporânea*. São Paulo: Atlas.
- Medeiros, C. A. F., Albuquerque, L. G. de., Siqueira, M., & Marques, G. M.. (2003). Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. *Revista De Administração Contemporânea*, 7(4), 187–209. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000400010>

- Menezes, I. G., Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2016). Comprometimento organizacional: questões que cercam sua natureza e os seus limites conceituais. *Psicologia em revista*, 22(3), 768-789.
- Meyer, JP, Allen, NJ e Smith, CA (1993). Compromisso com organizações e ocupações: Extensão e teste de uma conceituação de três componentes. *Jornal de Psicologia Aplicada*, 78 (4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Minas Gerais - *Edital Trilhas De Futuro 3*. (S.D.). Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Recuperado de <https://www.educacao.mg.gov.br/wp-content/uploads/2023/01/EDITAL-DE-CREDENCIAMENTO-SEE-No-02-2022-DE-22-DE-NOVEMBRO-DE-2022-Public.-23-11-22-1.pdf>
- Minas Gerais. *Reabertura de edital de credenciamento SEE nº 02/2022, de 22 de novembro de 2022*. (S.D.). Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Recuperado de https://www.educacao.mg.gov.br/wp-content/uploads/2023/10/SEI_75476826_Edital_SEE_n_02_2022_2_RETIFICACAO.pdf
- Oliboni, M. W. C. R. (2015). Estresse ocupacional e absenteísmo dos profissionais de enfermagem em um hospital público de São Paulo.
- Oliveira, S. S. D. S. (2014). O ensino médio integrado: a superação do dualismo entre o ensino profissionalizante e o propedêutico (master's thesis). 120p., 2014.
- Oliveira, D.A (2009). As políticas educacionais no Governo Lula: Rupturas e permanências. *Revista brasileira de política e administração da educação*, 25(2), 197–209.
- Olsen, W. (2015). *Coleta de dados: debates e métodos fundamentais em pesquisa social*. Penso Editora.
- Penatti, I., Zago, J. S., & Quelhas, O. (2006). Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas. III SEGeT–Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 1-11.
- Peretti, J., Fabi, B., Chevalier, F., Horts, C. H., & Alis, D. (2012). *Gestão de recursos humanos: Uma abordagem internacional*. Lisboa: Editor Instituto Piaget.

- Perez, J. R. R. (2010). Por que pesquisar implementação de políticas educacionais atualmente? *Educação & Sociedade*, 31, 1179-1193.
- Pilati, R., & Laros, J. A.. (2007). Modelos de equações estruturais em psicologia: conceitos e aplicações. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 23(2), 205–216.
<https://doi.org/10.1590/S0102-37722007000200011>
- Piolli, E., & Sala, M. (2021). A reforma do ensino médio e a educação profissional: da lei de diretrizes e bases (LDB) às diretrizes curriculares nacionais para o ensino médio e para a educação profissional. *Revista Exitus*, 11, Artigo E020138. Recuperado de <https://Doi.Org/10.24065/2237-9460.2021v11n1id1543>
- Ramos, M. P., & Schabbach, L. M.. (2012). O estado da arte da avaliação de políticas públicas: conceituação e exemplos de avaliação no Brasil. *Revista De Administração Pública*, 46(5), 1271–1294. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122012000500005>
- Ramos, A. M. P. (2003). *O Financiamento Da Educação Brasileira No Contexto Das Mudanças Político-Econômicas Pós-90*. Editora Plano.
- Rego, A., & Souto, S.. (2004). Comprometimento organizacional em organizações autênticas: um estudo luso-brasileiro. *Revista De Administração De Empresas*, 44(3), 30–43. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000300004>
- Resolução CEE nº 486, de 21 de janeiro de 2022*. Fixa normas para credenciamento e credenciamento de entidades mantenedoras e para autorização de funcionamento, reconhecimento e renovação de reconhecimento de níveis, etapas, cursos e modalidades da Educação Básica, no âmbito do Sistema de Ensino de Minas Gerais e dá outras providências. (S.D.) *O Conselho*. Recuperado de <https://cee.educacao.mg.gov.br/index.php/legislacao/resolucoes/download/66-2022/14337-resolucao-cee-n-486-de-21-de-janeiro-de-2022>
- Resolução SEE nº 4.583, de 21 de junho de 2021. (S.D.). Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Recuperado de <https://www.educacao.mg.gov.br/documentos-legislacao/resolucao-see-no-4-583-de-21-de-junho-de-2021/>

- Resolução SEE nº 4794/2022. (S.D.). Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Recuperado de <https://www.educacao.mg.gov.br/documentos-legislacao/resolucao-see-no-4794-2022/> .
- Resoluções. (S.D.). Secretaria de Educação de Minas Gerais. Lei 23197, de 26/12/2018 Recuperado de <https://acervodenoticias.educacao.mg.gov.br/resolucoes?start=400> .
- Rodrigues, A. C. de A., & Bastos, A. V. B.. (2012). Entrincheiramento organizacional: construção e validação da escala. *Psicologia: Reflexão E Crítica*, 25(4), 688–700. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722012000400008>
- Secretaria de Governo - Governo de Minas Gerais. (S.D.). Programa de qualificações gera oportunidades de trabalho. Recuperado de <http://governo.mg.gov.br/noticias/detalhe/2918>
- SEE MG. (S.D.). Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Recuperado de <https://www.educacao.mg.gov.br/>
- SEE MG 1. (S.D.). Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais <https://www.educacao.mg.gov.br/a-secretaria/principios-institucionais/mapaestrategico>
- Silva, C. (2011). Estudo do contributo da contabilidade de gestão na aplicação do modelo Scorecard RH em duas PME têxteis: O caso particular do absentismo (Dissertação de Mestrado). Universidade do Minho, Escola de Economia e Gestão, Minho.
- Silva, S. M. G. L. C. (2020). Proposta para a implementação de um sistema de informação de gestão e controlo de assiduidade num município (Doctoral dissertation).
- Silva, W. A. (2013). Fatores de permanência e evasão no programa de educação profissional de Minas Gerais (PEP/MG): 2007 a 2010.
- Silveira, É. D. S., Ramos, N. V., & Vianna, R. D. B. (2018). O “Novo” Ensino Médio: Apontamentos Sobre A Retórica Da Reforma, Juventudes E O Reforço Da Dualidade

Estrutural. *Revista Pedagógica*, 20(43), 101. Recuperado de
<https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/pedagogica/article/view/3992>

Souza, C.. (2006). Políticas públicas: uma revisão da literatura. *Sociologias*, (16), 20–45.
<https://doi.org/10.1590/S1517-45222006000200003>

Talento Da Educação. (S.D.). Power Bi. Recuperado de
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiY2JlYjc4NWUtNzg1MS00MzcxLTg5NGMtNzEyYTU1MTIzNjU4IiwidCI6IjBhM2E0MjVILTY3M2EtNDY2Ny1iYTcwLWE4NTZlYTQ1OWUyNCJ9>

Tavares P, Honda L. Absenteísmo docente em escolas públicas paulistas: dimensão e fatores associados. *Estud Econ* [Internet]. 2021 Jul; 51(3):601–35. Available from:
<https://doi.org/10.1590/0101-41615136ptlh>

Teixeira, E. B. (2003). A Análise De Dados Na Pesquisa Científica: Importância E Desafios Em Estudos Organizacionais. *Desenvolvimento Em Questão*, 1(2), 177-201.

Velloso, J. (1992). Políticas do MEC e recursos para o ensino no Governo Collor. *Educação & Sociedade*, 13(42), 256-267.

Yanaguita, A. I. (2011). As políticas educacionais no Brasil nos anos 1990. in *XXV simpósio brasileiro e II Congresso Ibero-americano de política de administração da educação* (Pp. 1-13).

APÊNDICE

Questionário sobre comprometimento organizacional e o Projeto Trilhas de Futuro

Caracterização sumária do participante:

Nome: _____ Idade

Curso: _____ Cidade: _____

Instituição de Ensino: _____

Sexo: Masculino Não binário

Feminino Prefiro não dizer

Edição do Projeto: Trilhas

Instruções

No questionário abaixo, há um conjunto de questões relacionadas com sua vivencia no projeto trilhas de futuro. O objetivo é posicionar a sua opinião (nível de concordância) com cada uma dessas vivencias, utilizando a escala apresentada.

A de notar que as respostas a este questionário são totalmente confidenciais e os dados obtidos será objeto de análise estatística agrupada. A aplicação deste questionário está autorizada pela Secretaria de Estado de Educação, através da Coordenação de Educação Profissional, responsável pela gestão do Projeto, sob os cuidados da coordenadora **Amanda Barboza** enquanto processo de recolha de informação, no âmbito exclusivo do projeto académico.

Questionário sobre comprometimento organizacional e o Projeto Trilhas de Futuro

Dimensão Afetiva

Responda assinalando uma das opções.

1. Em que medida você se sente emocionalmente ligado ao Projeto Trilhas de Futuro?

- Totalmente Desligado
- Parcialmente Desligado
- Neutro
- Parcialmente Ligado
- Totalmente Ligado

2. Até que ponto você acredita nos objetivos e valores do Projeto Trilhas de Futuro?

- Não Acredito
- Pouco Acredito
- Neutro
- Acredito Moderadamente
- Acredito Totalmente

3. Com que frequência você está disposto a fazer um esforço extra para garantir o sucesso do Projeto Trilhas de Futuro?

- Nunca
- Raramente
- Às Vezes
- Com Frequência
- Sempre

4. Quanto você se identifica com a missão e visão do Projeto Trilhas de Futuro?

- Não me Identifico
- Pouco me Identifico
- Neutro
- Identifico-Me Moderadamente
- Identifico-Me Totalmente

5. Você se compromete a contribuir ativamente para o progresso do Projeto Trilhas de Futuro?

- Não, Definitivamente Não.
- Provavelmente Não
- Neutro
- Provavelmente Sim
- Sim, Definitivamente Sim.

6. Em que medida você se sente parte integrante do Projeto Trilhas de Futuro?

- Não me Sinto Parte
- Sinto-me Pouco Parte
- Neutro
- Sinto-me Moderadamente Parte
- Sinto-me Totalmente Parte

7. Quão importante é para você a continuidade e sucesso do Projeto Trilhas de Futuro?

- Não é Importante
- Pouco Importante
- Neutro
- Importante
- Muito Importante

8. Você se considera um estudante participativo, engajado e ativo no Projeto Trilhas de Futuro?

- Não, Definitivamente Não.
- Provavelmente Não
- Neutro
- Provavelmente Sim
- Sim, Definitivamente Sim.

9. Em que medida você está disposto a sacrificar seu tempo e recursos pessoais pelo Projeto Trilhas de Futuro?

- Não Estou Disposto a Sacrificar
- Raramente Estou Disposto a Sacrificar
- Às Vezes Estou Disposto a Sacrificar
- Estou Frequentemente Disposto a Sacrificar
- Estou Sempre Disposto a Sacrificar.

10. Você se sente motivado e entusiasmado para contribuir com o Projeto Trilhas de Futuro?

- Não, Definitivamente Não.
- Provavelmente Não
- Neutro
- Provavelmente Sim
- Sim, Definitivamente Sim.

Dimensão Calculista/Instrumental

Responda assinalando uma das opções.

1. Como você avalia a organização e estrutura do projeto "Trilhas de Futuro" em relação às suas necessidades e expectativas?

- Muito adequada
- Adequada
- Neutra
- Pouco adequada
- Nada adequada

2. Quão eficaz você considera a comunicação dentro do Projeto "Trilhas de Futuro", incluindo informações sobre atividades, prazos e expectativas?

- Muito eficaz
- Eficaz
- Neutra
- Pouco eficaz
- Nada eficaz

3. Em que medida você percebe que suas habilidades e competências são reconhecidas e valorizadas no contexto do Projeto "Trilhas de Futuro"?

- Muito reconhecidas e valorizadas
- Reconhecidas e valorizadas
- Neutra
- Pouco reconhecidas e valorizadas
- Nada reconhecidas e valorizadas

4. Como você avalia a eficiência dos processos e procedimentos dentro do Projeto "Trilhas de Futuro", como inscrição, seleção de cursos e acompanhamento do progresso?

- Muito eficientes
- Eficientes
- Neutros
- Pouco eficientes
- Nada eficientes

5. Você sente que há oportunidades suficientes para colaboração e trabalho em equipe no âmbito do Projeto "Trilhas de Futuro"?

- Muitas oportunidades
- Algumas oportunidades
- Neutro
- Poucas oportunidades
- Nenhuma oportunidade

6. Em que medida você percebe que o Projeto "Trilhas de Futuro" oferece suporte e recursos adequados para o desenvolvimento de suas habilidades e competências?

- Muito adequados
- Adequados
- Neutros
- Pouco adequados
- Nada adequados

7. Como você avalia a clareza das expectativas e responsabilidades dentro do Projeto "Trilhas de Futuro", tanto para você quanto para os demais participantes?

- Muito claro
- Claro
- Neutro
- Pouco claro
- Nada claro

8. Quão flexíveis são as políticas e procedimentos do Projeto "Trilhas de Futuro" para lidar com diferentes situações e necessidades dos participantes?

- Muito flexíveis
- Flexíveis
- Neutros
- Pouco flexíveis
- Nada flexíveis

9. Em que medida você se sente capaz de influenciar as decisões e direções do Projeto "Trilhas de Futuro" de acordo com suas necessidades e interesses?

- Muito capaz de influenciar
- Capaz de influenciar
- Neutro
- Pouco capaz de influenciar
- Nada capaz de influenciar

10. Você acredita que o Projeto "Trilhas de Futuro" proporciona um ambiente de aprendizado e crescimento profissional satisfatório?

- Muito satisfatório
- Satisfatório
- Neutro
- Pouco satisfatório
- Nada satisfatório

11. O auxílio financeiro do projeto "Trilhas de Futuro" influencia sua decisão de continuar participando ativamente das atividades e cursos oferecidos?

- Sim, definitivamente
- Sim, em grande parte.
- Neutro
- Não muito
- Não, definitivamente não.

Dimensão Normativa

Responda assinalando uma das opções:

1. Em que medida você se sente moralmente obrigado a participar das atividades do projeto "Trilhas de Futuro"?

- Muito obrigado
- Obrigado
- Neutro
- Pouco obrigado
- Nada obrigado

2. Quão importante é para você seguir as normas e regulamentos estabelecidos pelo projeto "Trilhas de Futuro"?

- Muito importante
- Importante
- Neutro
- Pouco importante
- Nada importante

3. Você sente que sua participação no projeto "Trilhas de Futuro" é uma responsabilidade para com a comunidade e os colegas participantes?

- Sim, definitivamente
- Sim, em grande parte.
- Neutro
- Não muito

- Não, definitivamente

4. Em que medida você acredita que é seu dever contribuir para o sucesso do projeto "Trilhas de Futuro"?

- Totalmente
- Em grande parte
- Neutro
- Pouco
- Nada

5. Quão comprometido você está em manter a frequência e o engajamento no projeto "Trilhas de Futuro" devido a um senso de obrigação para com a instituição?

- Muito comprometido
- Comprometido
- Neutro
- Pouco comprometido
- Nada comprometido

6. Em que medida você se sente leal aos princípios e objetivos do projeto "Trilhas de Futuro"?

- Totalmente leal
- Bastante leal
- Neutro
- Pouco leal
- Nada leal

7. Você acredita que cumprir com suas responsabilidades no projeto "Trilhas de Futuro" é uma questão de integridade pessoal?

- Sim, totalmente
- Sim, em grande parte.
- Neutro
- Não muito

- Não, de forma alguma.

8. Quão importante é para você contribuir para a reputação positiva do projeto "Trilhas de Futuro" por meio de sua participação ativa?

- Muito importante
- Importante
- Neutro
- Pouco importante
- Nada importante

9. Em que medida você sente que deve participar do projeto "Trilhas de Futuro" por gratidão às oportunidades que ele proporciona?

- Totalmente
- Em grande parte
- Neutro
- Pouco
- Nada

10. Quão disposto você está a seguir as diretrizes do projeto "Trilhas de Futuro" mesmo que elas não coincidam com suas preferências pessoais?

- Muito disposto
- Disposto
- Neutro
- Pouco disposto
- Nada disposto

ANEXO A**Termo de Consentimento Livre Esclarecido**

Eu, Amanda Aparecida Barboza da Silva Santos, aluna do curso de mestrado do Centro Universitário Unihorizontes, estou desenvolvendo uma pesquisa que tem por objetivo descrever e analisar o impacto das dimensões do comprometimento organizacional na frequência de estudantes participantes do Projeto Trilhas de Futuro.

Assim, convido você a participar desta pesquisa. O procedimento adotado para a coleta de dados será o questionário estruturado. As respostas, com a sua autorização prévia, serão arquivadas e ficarão em poder da pesquisadora. Eles serão destruídos ao término de cinco anos. Informo-lhe, ainda, que os dados obtidos serão mantidos em sigilo, assim como a sua privacidade. Os resultados da pesquisa serão utilizados apenas para fins científicos.

Comunicamos-lhe que não terá despesas decorrentes de sua participação na pesquisa.

Eu, _____, RG _____

fui orientado(a) sobre o estudo e afirmo meu consentimento em responder o questionário sobre Comprometimento Organizacional e o Projeto Trilhas de Futuro proposta pela pesquisadora

Belo Horizonte, ____ de ____ de 2024.

Ass. do(a) respondente(a) _____

Ass. da pesquisadora _____

Amanda Aparecida Barboza da Silva Santos

Pesquisador responsável: Amanda Aparecida Barboza da Silva Santos

Telefone: (31) 99715-0020

Comitê de Ética em Pesquisa Centro Universitário Unihorizontes

Endereço: Rua Paracatu, 600

Bairro: Barro Preto

Belo Horizonte – Minas Gerais. CEP: 30.180-090

Telefone: (31) 3349-2925