

# O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA DOCENTE NO INSTITUTO FEDERAL COMO FATOR DE APERFEIÇOAMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: DA LEGISLAÇÃO À EFETIVAÇÃO NO AMBIENTE INSTITUCIONAL

## THE DEVELOPMENT OF THE TEACHING CAREER IN THE FEDERAL INSTITUTE AS A FACTOR FOR IMPROVING PROFESSIONAL SKILLS: FROM LEGISLATION TO EFFECTIVENESS IN THE INSTITUTIONAL ENVIRONMENT

Edna Oliveira de Sousa **1**  
Luciana Ribeiro da Cruz **2**  
Priscilla Novaes Nogueira **3**  
Walace Rodrigues **4**

**Resumo:** Este escrito busca discutir o desenvolvimento da carreira docente no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, como fator de aperfeiçoamento de competências profissionais: da legislação à efetivação no ambiente organizacional. Ele nasce a partir das reflexões alcançadas na disciplina de Educação, Cultura e Sociedade do Programa de Pós-Graduação em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais – PPGDire, da Universidade Federal do Norte do Tocantins – UFNT, campus Araguaína, e objetiva identificar o nível de competências técnicas dos docentes e quais as causas e efeitos que podem influenciar no desenvolvimento desses profissionais, tendo em vista a importância de uma formação adequada aos profissionais que atuam na Educação Básica e a contribuição para o seu desenvolvimento profissional, sendo utilizada uma metodologia bibliográfica.

**Palavras-chave:** Docência. Desenvolvimento. Competências.

**Abstract:** This paper intends to discuss the development of the teaching career at Federal Institute of Education, Science and Technology, as a factor for improving professional skills: from legislation to effectiveness in the organizational environment. It originates from reflections reached in the discipline of Education, Culture and Society of the Graduate Program in Popular Demands and Regional Dynamics - PPGDire, from Federal University of North Tocantins - UFNT, Araguaína campus, and it aims to identify the level of technical competences of teachers and what causes and effects can influence the development of these professionals, in view of the importance of proper training for professionals that work in Basic Education, and the contribution to their professional development, by using a bibliographic methodology.

**Keywords:** Teaching. Development. Skills.

- 1** Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais (PPGDire - UFNT). Especialista em Gestão, Orientação e Supervisão Escolar pela Faculdade de Tecnologia Antonio Propício Aguiar Franco (FAPAF). Licenciada em Pedagogia pelo Instituto Tocantinense Presidente Antônio Carlos LTDA (ITPAC). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5508-5361> E-mail: [sousaedna@hotmail.com](mailto:sousaedna@hotmail.com)
- 2** Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais (PPGDire - UFNT). Licenciada em Ciências Matemática pela Universidade Federal do Tocantins (UFT). e em Pedagogia pela Faculdade Pan Americana (FPA). Professora de rede pública municipal de Araguaína - Tocantins. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9408-3286>. E-mail: [luciana\\_rib\\_cruz@hotmail.com](mailto:luciana_rib_cruz@hotmail.com)
- 3** Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Demandas Populares e Dinâmicas Regionais –(PPGDire - UFNT). Especialista em Logística (Uninter) . Graduada em Administração de Empresas- Faculdade do Maranhão. Professora EBTT do IFMA. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7691-3952>. E-mail: [priscilla.gomes@ifma.edu.br](mailto:priscilla.gomes@ifma.edu.br)
- 4** Pós-Doutorado pela Universidade de Brasília (UnB/POSLIT). Doutor em Humanidades. Mestre em Estudos Latino-Americanos e Ameríndios e mestre em História da Arte Moderna e Contemporânea pela Universiteit Leiden (Países Baixos). Licenciado pleno em Educação Artística pela UERJ e com complementação pedagógica em Letras/Português e em Pedagogia. Professor Adjunto da Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT). ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9082-5203> E-mail: [walace@uft.edu.br](mailto:walace@uft.edu.br)

## Introdução

Compreendemos o recurso humano como o principal recurso dentro de uma organização, pois uma organização para ser eficiente e produzir com qualidade necessitava priorizar o fator humano, tornando-se o recurso mais valorizado em tal organização.

Na atual era do conhecimento e com o avanço das tecnologias digitais, as informações progridem rapidamente e as organizações, para acompanhar esse avanço, precisam investir em seus funcionários, incentivando o desenvolvimento das suas competências por meio de benefícios que possam motivá-los e satisfazer as suas necessidades. Porém, o desempenho profissional não depende somente do ambiente organizacional da empresa, mas envolve todo um contexto que pode abalar as competências desse indivíduo no desenvolvimento das suas atividades.

Na esteira de Maximiano (2000), as competências profissionais são as qualificações que uma pessoa deve ter para ocupar um cargo, podendo ser classificadas em conhecimentos, habilidades e atitudes que são necessárias para o exercício das atividades.

A carreira docente é uma profissão em constante desenvolvimento e que exige um diário aperfeiçoamento das práticas metodológicas e um aprofundamento do conhecimento da área de formação pedagógica de cada educador. Cada dia as instituições de ensino estão cobrando esse aperfeiçoamento profissional e essa imposição deve-se, principalmente, à sociedade que exige uma educação de qualidade. Vemos que a qualidade na educação envolve a infraestrutura escolar, a igualdade, a acessibilidade à educação e as oportunidades de qualificação dos profissionais da área da educação e é exatamente na qualificação desses profissionais que este artigo será delineado.

Compreendemos que o conhecimento, o saber, tem sido o elemento legitimador da profissão docente e a justificação do trabalho educador tem se baseado no compromisso de transformar conhecimentos em aprendizagens relevantes para os estudantes. A busca por saberes por parte desse profissional possibilita um ensino aprimorado, permitindo também que se torne mais eficiente e eficaz em suas atividades.

A capacitação da carreira docente, além da responsabilidade do indivíduo é uma exigência das instituições de ensino, que tendem a estimular esses docentes para a constante profissionalização e aprimoramento. Marcelo (2009) alude que na atualidade existe um considerável volume de investigação que indica que a qualidade dos professores e a forma como ensinam é o fator mais importante para explicar os resultados dos alunos. E, conseqüentemente, proporcionará uma visibilidade positiva ou negativa para uma instituição de ensino.

Nesse artigo, por meio de pesquisa bibliográfica e documental, buscamos compreender os planos de carreira, cargos e remuneração dos professores do ensino básico técnico e tecnológico (EBTT) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia e as contribuições da legislação para a efetivação do aperfeiçoamento no ambiente institucional.

Justificamos a escolha do tema em virtude da estima destes pesquisadores para com os Institutos Federais e a relevância da tônica para o entendimento da carreira dos professores EBTT, além das influências e fatores que podem colaborar ou interferir no desenvolvimento profissional e desempenho desses profissionais dos Institutos Federais.

## O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia

Para discorrermos sobre o desenvolvimento profissional dos professores EBTT é importante conhecermos a história do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Criado pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, conhecida por Rede Federal, constituiu-se em um marco na ampliação, interiorização e diversificação da educação profissional e tecnológica no país (BRASIL, 2021).

Integrante do sistema federal de ensino vinculado ao Ministério da Educação, a Rede Federal foi instituída pela reunião de um conjunto de instituições entre: Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (Institutos Federais); Universidade Tecnológica do Paraná – UTFPR; Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca do Rio de Janeiro (CEFET-RJ) e de Minas Gerais (CEFET-MG); Escolas técnicas vinculadas às Universidades Federais; e Colégio Pedro II

(BRASIL, 2021).

A educação da rede federal é conhecida pela sua boa qualidade no ensino e a diversidade de cursos, voltada para o mercado local e atuando na potencialização social e econômica da região em que está inserida. A criação dos Institutos Federais e da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, possibilitou o crescimento do número de escolas técnicas, passando de 144 unidades em 2006 para 669 unidades distribuídas entre as 27 unidades federadas do país, até o momento dessa referida escrita.

Todas as instituições possuem autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógico e disciplinar. No âmbito do Ministério da Educação, compete à Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec/MEC) o planejamento e o desenvolvimento da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, incluindo a garantia de adequada disponibilidade orçamentária e financeira (BRASIL, 2021).

Os Institutos Federais (IF) são instituições pluricurriculares e multicampi (reitoria, campus, campus avançado, polos de inovação e polos de educação a distância), especializados na oferta de educação profissional e tecnológica (EPT) em todos os seus níveis e formas de articulação com os demais níveis e modalidades da Educação Nacional (integrado, concomitante, proeja e subsequente), oferta uma variedade de cursos EPT, além de Cursos de Licenciatura, Bacharelados e Pós-Graduação *Stricto Sensu*.

Conforme a Lei nº 11.892 de 28 de dezembro de 2008, uma das finalidades dos Institutos Federais é ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional.

## **Plano de carreira e cargos do IF**

A base pedagógica acadêmica da instituição atua no ensino técnico (modalidades: subsequente, proeja, concomitante e integrado), ensino superior (tecnólogo, bacharel, licenciatura, especialização e mestrado), pesquisa e extensão que constitui a base para sustentação de ação qualificada do Instituto e os cursos FIC - Formação Inicial e Continuada, que são cursos de qualificação profissional de curta duração.

O corpo docente do IF é formado por professores aprovados em concursos públicos e que passaram a assumir a carreira de Ensino Básico Técnico e Tecnológico em regime de trabalho em 20 horas, 40 horas ou 40h com dedicação exclusiva (DE).

O plano de carreira do professor EBTT é regida pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 e está organizado em classes. Cada classe possui um nível: D I (1 e 2), D II (1 e 2), D III (1,2,3 e 4), D IV (1, 2, 3e 4), e a classe de titular (1). Para se alcançar cada nível é necessário que o professor passe por uma avaliação de desempenho comprovando as titulações adquiridas. Esse desenvolvimento na carreira do docente, ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

A progressão se dará pelo cumprimento de interstício de 24 meses de efetivo exercício e aprovação em avaliação de desempenho, cujos critérios estão definidos em ato do Ministério da Educação e cujos procedimentos são descritos em Resolução do Conselho Superior de cada IF. As atividades, em tal avaliação de desempenho, deverão contemplar o ensino, a pesquisa, a extensão e a gestão, cabendo aos conselhos competentes, no âmbito de cada Instituição Federal de Ensino, regulamentar os procedimentos do referido processo.

A promoção ocorrerá pelo cumprimento do interstício de 24 meses no último nível da classe que antecede àquela a qual o docente será promovido e aprovado no processo de avaliação de desempenho.

Para a classe de Titular, além dos critérios mencionados, o professor deverá ser aprovado na defesa de memorial, que deverá considerar as suas atividades desenvolvidas em ensino, pesquisa e extensão, gestão acadêmica e, ainda, produção profissional relevante ou a defesa pública de tese acadêmica inédita.

Os servidores aprovados em estágio probatório poderão ter sua promoção acelerada pela apresentação de título de especialista, título de mestre ou doutor, podendo alcançar o nível 1 da

classe D III.

A estrutura remuneratória do Plano de Carreiras é regida pela Lei nº 12.778, sendo composta da seguinte maneira: vencimento básico, conforme a classe e o nível da carreira, e a retribuição por titulação – RT (por obtenção de título de especialização, mestrado ou doutorado).

Como observado, para cada nível que se deseja alcançar é necessário passar por uma avaliação de desempenho, estimulando o docente para a capacitação profissional, sempre visando melhorias do ensino-aprendizado e o aumento nos proventos.

## Da legislação à efetivação no ambiente institucional

O trabalho docente tem o compromisso de transformar o conhecimento em aprendizagens que sejam relevantes para o estudante e é imprescindível que os docentes se convençam da importância de ampliar, aprofundar e melhorar a sua competência profissional e pessoal (MARCELO, 2009).

Segundo Freire (1996) o docente se constitui como um pesquisador, devendo estar munido de criticidade e reflexão na busca do aperfeiçoamento de sua prática a fim de haver uma troca de saberes entre professor e educando para a construção do conhecimento. Nessa direção, o autor aponta que:

Nenhuma formação docente verdadeira pode fazer-se alheada, de um lado, do exercício da criticidade que implica a promoção da curiosidade ingênua à curiosidade epistemológica, e de outro, sem o reconhecimento do valor das emoções, da sensibilidade, da afetividade, da intuição ou adivinhação. Conhecer não é, de fato, adivinhar, mas tem algo que ver, de vez em quando, com adivinhar, com intuir. O importante, não resta dúvida, é não pararmos satisfeitos ao nível das instituições, mas submetê-las à análise metodicamente rigorosa de nossa curiosidade epistemológica (FREIRE, 1996, p. 45).

Ainda de acordo com Marcelo (2009), o desenvolvimento profissional docente inclui todas as experiências de aprendizagem natural e aquelas que, planejadas e conscientes, tentam, direta ou indiretamente, beneficiar os indivíduos, grupos ou escolas e que contribuem para a melhoria da qualidade da educação nas salas de aula.

Para Ribeiro (2016) o desenvolvimento é um processo que envolve mudanças de cunho qualitativo e quantitativo, pois considera a aquisição de funções cognitivas e psicossociais que possibilitam realizar determinadas ações. Daí a importância das instituições escolares no acompanhamento de seus estudantes e a relevância do aperfeiçoamento docente, justamente para que o educador saiba como melhor auxiliar o desenvolvimento de seus educandos.

No que concerne ao cargo de docente, o plano de carreira, cargos e salários também deve estar presente na instituição de ensino para estimular o desenvolvimento dos profissionais que atuam diretamente na profissionalização do cidadão. Não podemos nos esquecer que o professor é um profissional e deve ser bem remunerado por sua função e reconhecido por sua importância social.

Freire (1996) diz-nos que o professor deve se sentir bem (em todos os níveis: de ensino, de remuneração, de condições de trabalho, de reconhecimento social etc) para poder ensinar bem:

Assim como não posso ser professor sem me achar capacitado para ensinar certo e bem os conteúdos de minha disciplina não posso, por outro lado, reduzir minha prática docente ao puro ensino daqueles conteúdos. Esse é um momento apenas de minha atividade pedagógica. Tão importante quanto ele, o ensino de conteúdos, é o meu testemunho ético ao ensiná-los. É a decência com que o faço. É a preparação científica revelada sem arrogância, pelo contrário, com humildade. É o respeito

jamais negado ao educando, a seu saber de “experiência feito” que busco superar com ele (FREIRE, 1996, p. 116).

Como nos mostrou Freire, a formação continuada é uma necessidade do ato do profissional que se dedica a ensinar, mas ela não deve ser responsabilidade somente do educador, mas também do empregador (União, Estado, Município ou instituição privada). Marcelo (2009) refere-se, ainda, ao desenvolvimento profissional dos professores como um processo individual e coletivo que se deve concretizar no local de trabalho do docente: a escola; e que contribui para o desenvolvimento das suas competências profissionais.

Fleury e Fleury (2001) conceituam a competência profissional como:

Um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas. Em outras palavras, a competência é percebida como estoque de recursos, que o indivíduo detém. Embora o foco de análise seja o indivíduo, [...] sinaliza a importância de se alinharem às competências às necessidades estabelecidas pelos cargos, ou posições existentes nas organizações (FLEURY; FLEURY, 2001, p.185).

Levando-se em consideração que para uma organização alcançar o seu objetivo é necessário que todos em comum trabalhem para obtenção do resultado proposto, e na área educacional o resultado que as escolas obtêm são as aprovações dos alunos nas universidades ou a conquista do emprego por intermédio da sua profissionalização. Mas os estudantes devem ter na escola exemplos de ética, de dedicação, de bons profissionais etc, enfim, exemplos que mostrem que a educação é mais do que somente ensino de conteúdo. Os estudantes devem ser formados para o mundo onde podem desenvolver uma visão crítica e ativa como cidadãos. Freire (1997) assevera que:

Não pode existir uma teoria pedagógica, que implica em fins e meios da ação educativa, que esteja isenta de um conceito de homem e de mundo. Não há, nesse sentido, uma educação neutra. Se, para uns, o homem é um ser da adaptação ao mundo (tomando-se o mundo não apenas em sentido natural, mas estrutural, histórico-cultural), sua ação educativa, seus métodos, seus objetivos, adequar-se-ão a essa concepção. Se, para outros, o homem é um ser de transformação do mundo, seu que fazer educativo segue um outro caminho. Se o encaramos como uma “coisa”, nossa ação educativa se processa em termos mecanicistas, do que resulta uma cada vez maior domesticação do homem. Se o encaramos como pessoa, nosso que fazer será cada vez mais libertador (FREIRE, 1997, p. 9).

Pode-se considerar que tais conquistas educacionais estão relacionadas com algumas liberdades substantivas dos sujeitos, apontadas por Sen (2010), quais sejam: “liberdades associadas a saber ler e fazer cálculos aritméticos, ter participação política e liberdade de expressão”. Ou seja, a liberdade de terem acesso ao ensino dentro de uma instituição. Nessa perspectiva, Sen (2010) indica que:

Os indivíduos vivem e atuam em um mundo de instituições. Nossas oportunidades e perspectivas dependem crucialmente das instituições que existem e do modo como elas funcionam. Não só as instituições contribuem para nossas liberdades, como também seus papéis podem ser sensivelmente avaliados à luz de suas contribuições para nossa liberdade. Ver o desenvolvimento como liberdade nos dá uma perspectiva na

qual a avaliação institucional pode ocorrer sistematicamente (SEN, 2010, p.188).

Assim, para colaborar com o desenvolvimento dos educandos no âmbito das instituições de ensino é que os docentes devem estar sempre em busca de um aperfeiçoamento de sua competência profissional, mas isso implica, no caso dos IF, de políticas públicas próprias e que propiciem o afastamento remunerado para qualificação, um aumento de remuneração a partir de uma qualificação mais avançada, entre outros pontos, como há no plano de carreira dos funcionários dos IF.

Rodrigues, Almeida e Costa (2018) reforçam a necessidade de uma formação continuada não somente em conteúdo, mas também que contribua para um pensar mais críticos dos profissionais da educação:

[...] destacamos a relevância das práticas educativas enquanto possibilidade concreta à formação docente que contribua, não apenas para a execução de tarefas elaborais exigidas pelo sistema, mas, sobretudo, à mudanças capazes de favorecerem à construção de uma sociedade mais justa e igualitária, na qual a educação seja entendida como ato de libertação e emancipação social (RODRIGUES; ALMEIDA; COSTA, 2018, p. 155).

De acordo com Bomfim (2012), a competência profissional é identificada quando a sua utilização profissional parte para uma validação, sendo obrigação da organização identificá-la para evolução de seus resultados. Assim, espera-se que toda a qualificação oferecida aos funcionários tornar-se-á em frutos educacionais para os estudantes destes profissionais que melhor se qualificaram para suas funções.

Ainda, a identidade profissional é um processo evolutivo de interpretação e reinterpretação de experiências. Uma perspectiva que assume a ideia que o desenvolvimento profissional dos professores nunca para, constituindo-se como uma aprendizagem ao longo da vida. Assim sendo, a formação da identidade profissional não se constrói respondendo à pergunta: “Quem sou eu, neste momento? Mas sim em resposta à pergunta: Quem é que eu quero ser?” (MARCELO, 2009). Isso pode levar todo profissional da educação a um patamar de melhor qualificação e satisfação com seu trabalho.

## Considerações Finais

Vimos que com a finalidade de ofertar a educação profissional e tecnológica, formando e qualificando cidadãos para atuação profissional, o Governo Federal, no final do ano de 2008, por meio da Lei nº 11. 892, criou o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. A partir desta legalização, houve a interiorização dos IF, a ampliação e a diversificação da educação profissional ofertada por estas instituições.

Esse processo de mudança na Rede Federal também trouxe novas perspectivas para carreira de magistério EBTT, regida pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, o que tem proporcionado o incentivo para o desenvolvimento da profissão docente que precisa estar em constante aperfeiçoamento para transformar os conhecimentos adquiridos em aprendizagens relevantes para os alunos.

Vimos eu o plano de bom plano de carreiras e cargos de magistério federal dá possibilidades de progressão a cada nova formação que aumente o grau de instrução dos funcionários, liberando-os para licença remunerada para capacitação.

Concluimos que o desenvolvimento da carreira docente no Instituto Federal como fator de aperfeiçoamento pode favorecer o incentivo à constante capacitação desses profissionais, bem como a valorização da instituição de ensino, concomitantemente, interferindo para que ocorra um futuro promissor de seus estudantes.

## Referências

BOMFIM, Rosa Amorim. Competência profissional: uma revisão bibliográfica. **Revista Organização Sistêmica**, nº 1, v.1, p.046-063, 2012.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 28 de dezembro de 2008**. Dispõe sobre a instituição da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e criação dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm) Acesso em: 11 maio 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre o plano de carreiras e cargos de magistério federal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm). Acesso em: 11 maio 2021.

FLEURY, Maria Teresa Leme.; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **RAC, Revista de Administração Contemporânea**, [S. l.], v. 5, p. 183-196, 2001.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREIRE, Paulo. Papel da educação na humanização. **Revista da FAEEBA**, Faculdade de Educação do Estado da Bahia, Salvador, ano 6, n. 7, pág. 9-32, jan/jun. 1997. Edição de Homenagem a Paulo Freire. ISSN 0104-7043.

GOVERNO FEDERAL. **Ministério da Educação**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em: 03 jun. 2021.

MARCELO, Carlos. Desenvolvimento profissional docente: passado e futuro. *In: Revista de Ciências da Educação*, n. 8, jan./abr., 2009. Publicação da OCDE 2005. Disponível em: <http://www.unitau.br>. Acesso em: 03 de jun. 2021.

MAXIMIANO, Antônio. **Introdução à Administração**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

RIBEIRO, Maisa. **Psicologia no desenvolvimento**. Londrina: Editora e distribuidora Educacional AS, 2016.

RODRIGUES, Wallace; ALMEIDA, Cristiane da Silva; COSTA, Edinilza. Educação e política: O caso do PARFOR e sua relação com o pensamento educacional de Paulo Freire. **Almanaque Multidisciplinar de Pesquisa**. Unigranrio, Duque de Caxias, ano IV, v. 2, n. 2, pág. 141-156, 2018. Disponível em: <http://publicacoes.unigranrio.edu.br/index.php/amp/article/view/4562/2860>. Acesso em: 03 jun. 2021.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

Recebido em 1 de junho de 2022.  
Aceito em 21 de novembro de 2022.