

PERGUNTAS DIRECIONADAS A AMBAS AS CHAPAS
(Via Formulário Google e durante o debate e não respondidas)

RESPOSTAS DA CHAPA 1

Professora Claudia Regina Vieira (diretora) e professor Rodolpho Cesar dos Reis Tinini (vice-diretor)

PERGUNTA 1

Ouçoo muito entre os professores que a chapa 2 representa mais do mesmo, sempre Agronomia e Zootecnia envolvidas na direção do Instituto. O que os candidatos pensam desse discurso? É verdade que, historicamente, as diretorias do ICA tiveram forte presença de docentes ligados à Agronomia e à Zootecnia, o que de fato define "mais do mesmo" é o curso de origem do candidato, ou a forma como ele governa?

RESPOSTA:

Sob nosso ponto de vista, somos todos docentes da UFMG, Campus Montes Claros. No entanto, quando ingressamos para lecionar na Universidade, é porque essa vaga docente foi demandada por uma área específica do conhecimento. Até 2008, o corpo docente do Campus era predominantemente formado por professores que lecionavam nos cursos de Agronomia e Zootecnia, e, por isso, entendemos que diversos docentes desses cursos compunham a direção do ICA.

No entanto, há quase 20 anos esse cenário permanece, com pelo menos um docente de Agronomia ou Zootecnia presente na composição dos cargos de direção. Coincidência? Maior número de docentes desses cursos? Não sabemos. Mas entendemos que, quando uma liderança fica concentrada nas mesmas áreas do conhecimento, isso pode despertar na comunidade acadêmica a percepção de que alguns cursos têm mais protagonismo que outros. Ainda que isso nem sempre implique diretamente em decisões formais, a percepção importa, pois influencia o sentimento de pertencimento de cada membro da comunidade acadêmica e pode gerar a ideia de desigualdade entre os diferentes cursos.

Acreditamos que a composição da Chapa 1 possa trazer outra visão para a comunidade acadêmica, pois nossa gestão não tem sido focada no curso em que lecionamos, mas sim em garantir que as decisões sejam tomadas de forma participativa, que todos os cursos tenham voz, que os recursos sejam distribuídos com equidade e que a comunidade se sinta representada e acolhida.

PERGUNTA 2

Como é do conhecimento dos senhores, dentre as 20 unidades acadêmicas da UFMG, apenas o ICA e a FALE não possuem estrutura departamental. Qual a opinião dos candidatos a respeito de uma possível departamentalização do ICA?

RESPOSTA:

A ausência de departamentos impacta a forma como organizamos a pesquisa, o ensino e a extensão, como distribuímos responsabilidades de gestão e como representamos internamente a diversidade de áreas do conhecimento que hoje compõem nossa Unidade Acadêmica. Estudos anteriores sobre a departamentalização do ICA foram realizados e por razões do impacto sobre a estrutura de pessoal, o acúmulo de funções gratificadas, a necessidade de criação de novos cargos de chefias e as

implicações orçamentárias que isso carrega junto à Reitoria, a comunidade acadêmica chegou ao consenso de que não seria viável a departamentalização naquele momento.

No entanto, acreditamos que o ICA precisa evoluir em sua estrutura, pois não é o mesmo de quando foi criado e de quando essa discussão foi colocada em pauta. A incorporação dos cursos de Licenciatura e de outras áreas do conhecimento que extrapolam as Ciências Agrárias tradicionais evidencia que o modelo atual de gestão precisa se atualizar. Nossa intenção será consultar a comunidade acadêmica se essa pauta precisa ser discutida, e assim, realizar um estudo com uma proposta concreta que possa ser encaminhada à Reitoria sobre este assunto. Nossa ideia de gestão é buscar melhorias para nosso Campus e esta questão não pode deixar de ser reconsiderada, sobretudo a opinião da comunidade acadêmica quanto a essa temática.

Precisamos também revisar nosso Regimento proposto em setembro de 2024, que está em análise pelas instâncias superiores. Algumas propostas importantes como a recomposição dos membros na Congregação de nossa Unidade já estão previstas, como a inclusão dos coordenadores do NAPG e do CENEX. No entanto, algumas informações estão desatualizadas e será preciso uma reavaliação do seu contexto.

PERGUNTA 3

Considerando as necessidades atuais do Bloco A, existe algum planejamento para sua reforma? Quais são os principais desafios para sua execução?

RESPOSTA:

Sim, existe um planejamento em curso para a reforma do Bloco A. A gestão atual está trabalhando nisso, e isso é algo que acompanhamos de perto. A distribuição de espaços foi definida durante a gestão 2018-2022 e sofreu pequenas reformulações na gestão 2022-2026, e essas decisões serão respeitadas e mantidas.

O projeto de reforma já está praticamente finalizado; no entanto, como em grande parte das demandas de infraestrutura, os principais desafios são de natureza orçamentária e financeira. A destinação de recursos dentro da UFMG enfrenta defasagem e restrições, e boa parte das verbas disponíveis já possui destinação previamente definida. Os empenhos financeiros seguem ciclos que nem sempre se alinham com a complexidade e o prazo de execução de uma reforma de maior porte, e o cenário de contingenciamento orçamentário nos últimos anos impõe limites reais à capacidade de investimento em infraestrutura.

Nosso compromisso é dar continuidade e prioridade a esse processo. A maior probabilidade de captação de recursos para a reforma será por meio de emenda parlamentar. Em reunião com a Coordenadoria de Planejamento e Infraestrutura, essa questão foi colocada em pauta, e nos foi informado que há captação de recurso para a recomposição da parte elétrica do prédio, sendo essa etapa prioritária para que se possa dar seguimento à reforma estrutural.

A infraestrutura do ICA é condição básica para a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão e, sem dúvida alguma, deixaremos de dar continuidade ao desenvolvimento do Campus.

PERGUNTA 4

O ICA cresceu significativamente nos últimos anos, mas o quadro de técnicos não acompanhou esse crescimento na mesma proporção. Quais ações concretas a chapa pretende adotar para evitar a sobrecarga dos TAEs e melhorar as condições de trabalho?

RESPOSTA:

Em 2025, os servidores se reuniram com a Pró-Reitora de Recursos Humanos, no Campus Montes Claros, e a informaram sobre o quadro escasso de TAEs para atender às demandas do Campus. Na ocasião, a Pró-Reitora nos informou que essa demanda é de toda a UFMG e que não havia previsão de concessão de vagas para as Universidades Federais.

Diante desse cenário, uma vez eleitos, temos a intenção de iniciar um estudo sobre a distribuição de TAEs em seus setores, suas formações profissionais, suas experiências anteriores (no caso de) e suas habilidades. Através de um diagnóstico, será possível dialogar e propor alterações dentro dos setores, respeitando o cargo para o qual o servidor foi contratado.

Deve-se ter cautela nesse processo para que não ocorram desvios de função e decisões impositivas. Temos plena consciência de que não será possível solucionar 100% dessa realidade; por isso, daremos continuidade (prática já adotada pela atual gestão) à solicitação de mais vagas junto à Administração Central, para que, quando forem autorizadas novas vagas e concursos públicos pelo MGI e MEC, nossa demanda possa ser analisada e priorizada.

PERGUNTA 5

Na prática, como a gestão pretende garantir que os TAEs participem efetivamente das decisões do ICA e não apenas sejam consultados eventualmente?

RESPOSTA:

Pretendemos estreitar a relação da Coordenadoria de Recursos Humanos (RH) com os Técnicos Administrativos em Educação (TAE), por meio de reuniões periódicas trimestrais e, havendo necessidade, com intervalos mais curtos de tempo. Entendemos que o(a) futuro(a) coordenador(a) de RH deverá analisar as demandas e apresentar propostas para discussão e deliberação junto à Direção. Para que essa nossa proposta de gestão participativa se concretize, nossa primeira ação será a indicação de nomes para a Coordenação de Recursos Humanos. Pretendemos escutar a comunidade acadêmica; docentes e TAEs serão ouvidos para que façam suas sugestões, a fim de que, posteriormente, possamos convidar as pessoas indicadas.

PERGUNTA 6

Os trabalhadores terceirizados fazem parte do funcionamento diário do ICA, mas muitas vezes ficam à margem das ações institucionais. Como a gestão pretende promover maior integração, respeito e valorização desses profissionais?

RESPOSTA:

Nossa posição é clara: os trabalhadores terceirizados merecem respeito, reconhecimento e condições dignas de trabalho. Embora mantenham vínculo empregatício com a empresa contratada, são profissionais fundamentais para o funcionamento cotidiano do ICA e devem ser acolhidos com respeito e dignidade no ambiente institucional.

Temos plena consciência de que a relação de trabalho é mediada pelo contrato firmado entre a UFMG e a empresa prestadora de serviços. Por isso, a gestão atuará sempre dentro dos limites legais, fiscalizando o cumprimento das obrigações contratuais e zelando para que as condições previstas no contrato sejam efetivamente garantidas, sem interferir na gestão de pessoal da empresa.

Além disso, promoveremos ações que estão ao alcance da Direção do Instituto, como assegurar o acesso à infraestrutura do Campus, disponibilizar espaços adequados de descanso, vestiários e banheiros em condições dignas, além de apoiar iniciativas que promovam saúde, bem-estar e um ambiente de trabalho respeitoso.

A gestão atual já iniciou a construção de um espaço destinado aos colaboradores do setor de jardinagem, ao lado do viveiro ornamental, com vestiários feminino e masculino, banheiros e área administrativa. Daremos continuidade a essa iniciativa e buscaremos ampliar ações que contribuam para melhores condições de trabalho.

Também queremos fortalecer a integração desses profissionais à vida institucional, incentivando sua participação em eventos, ações de promoção da saúde, campanhas educativas e datas comemorativas promovidas pelo ICA. Valorização também significa reconhecimento, respeito e convivência em um ambiente acolhedor e inclusivo.

PERGUNTA 7

Como a chapa pretende lidar com situações em que alguns setores enfrentam excesso de demandas enquanto outros possuem menor carga de trabalho? Há proposta para revisão periódica da distribuição das atividades administrativas?

RESPOSTA:

Essa é uma questão que afeta diretamente a qualidade do trabalho e o bem-estar dos servidores técnico-administrativos do ICA. É comum, em instituições como a nossa, que, ao longo do tempo, a distribuição de demandas entre setores se torne desequilibrada pela ausência de um olhar sistemático sobre como o trabalho está organizado. Alguns setores acumulam funções que cresceram sem o devido planejamento, enquanto outros operam com capacidade ociosa. Esse desequilíbrio gera sobrecarga de trabalho e insatisfação.

Nossa proposta passa pela construção de uma cultura organizacional baseada no conhecimento mútuo das responsabilidades de cada setor. Para além da cultura, propomos a realização de um mapeamento técnico detalhado das atividades administrativas, setor por setor. Esse levantamento permitirá visualizar onde estão os gargalos, onde há ociosidade e onde a estrutura atual não corresponde mais à demanda real, tornando possível propor uma redistribuição mais equitativa das atividades, desde que seja, de fato, competência daquele setor.

Queremos construir esse processo junto com servidores TAE, que são quem melhor conhecem a realidade de seus setores. E que seja um processo periódico e institucionalizado, porque as demandas mudam, os quadros de pessoal mudam, e a gestão precisa acompanhar essa dinâmica de forma contínua.

PERGUNTA 8

Os técnicos-administrativos desempenham papel essencial para o funcionamento do ICA, mas frequentemente associam sua valorização apenas à oferta de capacitações. Além da formação profissional, quais ações concretas a gestão pretende implementar para promover reconhecimento, melhores condições de trabalho, participação nas decisões institucionais, bem-estar e perspectivas de desenvolvimento para os TAEs?

RESPOSTA:

Algumas ações podem parecer simples, mas, quando nos deparamos com a estrutura de um site que apresenta os servidores de formas diferentes, sem a valorização de uma das partes, já se percebe um desequilíbrio na representatividade. Por que a formação profissional ou o cargo não estão presentes no quadro de TAE? Por que, no campo de contatos, está apenas apresentado o telefone do setor e não outras formas de comunicação por e-mail? Parece banal para você? Não é banal para nós.

Conforme mencionamos anteriormente, nossa intenção é promover o protagonismo de cada indivíduo inserido na comunidade acadêmica, seja em ações que possam parecer simples, como a presença dos mesmos nas notícias publicadas no site da UFMG, Campus Montes Claros, sobre suas ações de pesquisa, extensão, entre outras, ou seja em ações de responsabilidade institucional, como “dar voz” aos TAE na escolha da Coordenação de Recursos Humanos, podendo ser um servidor TAE ou docente.

Queremos trabalhar juntos, lado a lado, e buscar sempre o diálogo para entendermos as demandas e buscarmos ações que promovam o bem-estar e a valorização de todos. Quem nos conhece sabe que não se trata de uma promessa de campanha, mas sim de pessoas que nunca fizeram distinções quanto ao cargo que ocupa qualquer membro da comunidade acadêmica, sejam servidores ou colaboradores.

PERGUNTA 9

As chapas defendem uma gestão participativa e transparente. Quais mecanismos concretos serão adotados para que docentes, técnicos-administrativos e estudantes possam acompanhar a execução do plano de gestão, conhecer a aplicação dos recursos institucionais e participar efetivamente dos processos decisórios ao longo do mandato, e não apenas em momentos pontuais de consulta?

RESPOSTA:

Quando ingressamos na UFMG, Campus Montes Claros, havia reuniões convocadas pela Direção, as Assembleias que estão previstas no Regimento do Instituto de Ciências Agrárias (Art. 25. A Assembleia do ICA exercerá funções consultivas em relação à Congregação, à Diretoria e aos demais

órgãos deliberativos da Unidade, competindo-lhe estudar e discutir políticas, bem como sugerir medidas destinadas a aprimorar as atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração) e que também está na proposta do novo Regimento que se encontra em análise, e que, conforme mencionamos, precisa ser revisado. Nosso compromisso será realizar as Assembleias em atendimento ao Regimento do ICA.

Pretendemos ter um planejamento antecipado de nossas demandas institucionais e apresentá-las semestralmente para a comunidade acadêmica. Pretendemos ouvir com compromisso, refletir juntamente com os membros, inclusive discentes que estejam envolvidos mais diretamente naquela demanda, e agir com responsabilidade.

Vamos implantar um canal de transparência em nosso site institucional, onde estará disponível a aplicação dos recursos para acompanhamento por toda a comunidade acadêmica. Serão elaborados e apresentados relatórios trimestrais.

PERGUNTA 10

Diversos servidores e estudantes atuam diariamente em laboratórios, estufas e áreas experimentais com exposição a reagentes químicos, agentes biológicos e outros riscos ocupacionais. Entretanto, há relatos de insuficiência no fornecimento de EPIs, dificuldades relacionadas à avaliação de riscos e questionamentos sobre o reconhecimento de atividades insalubres. Considerando que a saúde e a segurança dos trabalhadores são responsabilidades institucionais, quais ações concretas a chapa pretende adotar para garantir condições adequadas de trabalho, fornecimento regular de EPIs, atualização dos laudos técnicos e encaminhamento das demandas relacionadas à insalubridade junto aos órgãos competentes da UFMG?

RESPOSTA:

Inserida na Coordenadoria de Recursos Humanos, a Seção de Saúde do Trabalhador e Segurança do Trabalho tem como objetivo principal “garantir a saúde e a segurança dos servidores, por meio de ações integradas de prevenção de agravos, promoção do bem-estar e melhoria das condições de trabalho. Além disso, o setor desenvolve iniciativas de promoção da saúde voltadas a toda a comunidade acadêmica”.

A equipe de Segurança do Trabalho, em conformidade com a NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), realizou o levantamento dos riscos ambientais relacionados às atividades dos servidores de alguns setores de nossa Unidade, com a finalidade de elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

A segunda etapa na construção do PGR compreende a elaboração do plano de ação, que apresenta as medidas que deverão ser implementadas para eliminar ou mitigar os riscos identificados, e sua execução é de responsabilidade dos(as) coordenadores(as) das unidades/laboratórios, no âmbito de suas atribuições.

Na nossa gestão, pretendemos construir, junto com os coordenadores, propostas e projetos que viabilizem a aquisição de EPIs, por exemplo, de forma a assegurar que o plano de ação esteja sendo

executado. Além disso, em reunião realizada com os servidores responsáveis pela Segurança do Trabalho, comprometemo-nos a estreitar e apoiar as ações do setor, por exemplo, nos treinamentos e eventos organizados por eles. A demanda do setor está relacionada à baixa adesão da comunidade acadêmica aos treinamentos e eventos, e, junto aos servidores da Segurança do Trabalho, iremos propor ações para minimizar esse cenário atual.

No que diz respeito à concessão do adicional de insalubridade, a direção da Unidade não tem autonomia para concedê-lo, mas nos colocamos à disposição para, junto à Segurança do Trabalho, acompanhar e dar celeridade aos processos no âmbito da Unidade, garantindo que a documentação seja encaminhada aos setores responsáveis da UFMG. Nosso compromisso é atuar de forma proativa, transparente e em parceria com o setor de Segurança do Trabalho, para assegurar ambientes cada vez mais seguros para toda a comunidade acadêmica.

PERGUNTA 11

Muitos servidores percebem que determinadas atividades administrativas, comissões, eventos e responsabilidades institucionais acabam sendo concentradas repetidamente nas mesmas pessoas, gerando sobrecarga e desgaste. Como a chapa pretende promover uma distribuição mais equilibrada dessas atividades, garantindo transparência, valorização dos diferentes perfis profissionais e evitando a concentração de responsabilidades em um grupo restrito de servidores?

RESPOSTA:

Sabemos que, muitas das vezes, alguns servidores recusam a participação em atividades administrativas, comissões, eventos e responsabilidades institucionais por considerarem que não têm perfil para essas funções. Mas há também aqueles servidores que relatam não serem consultados ou convidados para desenvolver essas atividades.

Nossa intenção é tornar nosso Campus mais participativo por meio do diálogo e, assim, conhecer o perfil dos servidores para atividades específicas. Através de um questionário, poderemos obter essas informações e aplicá-las no momento da construção de uma equipe ou na sugestão para que assumam responsabilidades institucionais, como coordenadorias, por exemplo.

Será preciso também apresentar uma planilha com as participações nas comissões e torná-la pública. Pretendemos disponibilizar, no site da UFMG, Campus Montes Claros, um canal de transparência, apresentando dados como esse.

Assim, poderemos promover um rodízio na participação dos servidores, com maior envolvimento da comunidade acadêmica. Precisamos incluir os discentes também, para construirmos juntos o sentimento de pertencimento.

PERGUNTA 12

Os laboratórios de ensino são fundamentais para a formação dos estudantes, mas muitos enfrentam dificuldades relacionadas à falta de insumos, materiais de consumo e manutenção

de equipamentos. Quais serão as prioridades da gestão para garantir melhores condições de funcionamento dos laboratórios e como a chapa pretende buscar recursos para manutenção, modernização e reposição de equipamentos essenciais às atividades de ensino, pesquisa e extensão?

RESPOSTA:

O primeiro passo é rever nossa distribuição orçamentária e desenvolver um estudo sobre nosso orçamento e nossas finanças. Servidores TAE da Seção de Contabilidade e Finanças se colocaram dispostos a dar continuidade a esse tipo de estudo e, juntos, apresentarmos à Administração Central a realidade de nossa situação atual. Precisamos estar atentos à nova composição orçamentária da Reitoria e apresentar nossas demandas, prática já iniciada pela gestão atual do ICA e à qual pretendemos dar continuidade.

Além disso, precisamos, em parceria com os coordenadores de laboratório, buscar recursos por meio de projetos de ensino, pesquisa e extensão. Pretendemos, como citamos no nosso Programa de Trabalho, planejar as datas dos principais editais de fomento que são lançados anualmente. Pretendemos nos reunir com a comunidade acadêmica para que apresentem suas propostas com antecedência, a fim de consolidá-las, maximizar o número de solicitações e garantir melhor aproveitamento dos recursos, com benefício mais ampliado, atendendo a um maior número de pessoas.

Essa prática poderá reduzir a duplicidade na compra de equipamentos mais caros e que demandam manutenção mais onerosa, promover maior diversificação na aquisição de equipamentos que possam ser utilizados por mais estudos, além de proporcionar mais espaço livre nos laboratórios, evitando a sobreposição de equipamentos, por exemplo. Temos ciência de que essa cultura de compartilhamento precisa ser inserida no ICA e que não será consolidada em curto espaço de tempo, mas precisa ser discutida e colocada em prática. A semente precisa ser plantada.

PERGUNTA 13

Como a chapa pretende garantir que servidores se sintam seguros para discordar de decisões da direção sem receio de retaliações?

RESPOSTAS:

Quem teve a oportunidade de participar das reuniões que fizemos para a construção do nosso Programa de Trabalho sabe que somos pessoas dispostas a ouvir e dialogar. Quem teve a oportunidade de trabalhar conosco durante o período em que estivemos presentes nas coordenações dos cursos de Engenharia de Alimentos e Engenharia Agrícola e Ambiental também sabe que prezamos pelo relacionamento igualitário e respeitoso.

Conversem com seus pares se se sentem inseguros com essa questão. Nesses nossos anos de UFMG, nunca adotamos tal prática, e não será agora que iremos mudar nosso comportamento. Nós garantimos que essa conduta não será praticada por nós. Queremos que os servidores compreendam que temos

um único objetivo: fazer uma gestão transparente e acolhedora. Por isso, pedimos sua confiança e apoio à Chapa 1.

PERGUNTA 14

Considerando que o ICA tem aglutinado cursos novos que não necessariamente possuem filiação com a área do agro, qual a proposta de vocês para melhorar a avaliação do REDOC e de critérios de avaliação curricular tendo como base o respeito às especificidades das áreas de conhecimento? Pergunto isso pois sou da área da educação e os critérios, especificidades e formas de avaliação da unidade não seguem as diretrizes pontuadas, inclusive pela CAPES.

RESPOSTA:

A Resolução que avalia o ReDoc precisa ser analisada; a diversidade de áreas presentes no ICA faz com que haja diferentes peculiaridades. Um estudo que realizamos, comparando o instrumento do ICA com o de três outras unidades acadêmicas da UFMG (Medicina, Medicina Veterinária e FALE), aponta a existência de desequilíbrios e ausência de compensação em quesitos relevantes do instrumento de avaliação, que não pontua adequadamente o potencial do docente (Ensino, Pesquisa, Extensão e Gestão).

Essa análise nos permitiu identificar diferentes perspectivas sobre avaliação docente em distintas áreas do conhecimento e evidenciar a necessidade de revisão dos critérios atualmente adotados. A chegada dos cursos de Licenciatura e de outras áreas ao ICA não foi acompanhada de uma atualização proporcional nos instrumentos de avaliação, e reconhecemos que professores da área de Humanidades (Educação e Administração) operam em uma dinâmica acadêmica diferente, com outros critérios de produção científica que simplesmente não se encaixam nos moldes pensados para as Ciências Agrárias.

Nossa proposta é revisar a Resolução de avaliação do ReDoc do ICA de forma participativa e tecnicamente fundamentada, com a criação de critérios que respeitem as especificidades de cada área do conhecimento presente na nossa Unidade. Essa revisão não pode ser feita apenas pela gestão; precisa envolver os próprios docentes de cada área, formando uma comissão multidisciplinar com representatividade do corpo docente em suas diferentes dimensões de atuação no ensino, na pesquisa, na extensão e na gestão.

O objetivo é que a avaliação docente deixe de ser um instrumento padronizado para se tornar um instrumento equilibrado, que reconheça o potencial, a produção e o impacto de cada professor dentro da lógica de sua área. Afinal, uma unidade acadêmica que cresceu e se diversificou precisa de instrumentos institucionais que reflitam essa diversidade.

PERGUNTA 15

Qual a posição da Chapa em relação ao desenvolvimento na carreira dos TAEs?

RESPOSTA:

O desenvolvimento na carreira dos TAE é um direito, e essa prática deve ser incentivada. A valorização dos TAE significa o reconhecimento do papel essencial que eles desempenham, seja no ensino, na pesquisa, na extensão ou na gestão universitária. Consequentemente, a capacitação também implica na melhoria da qualidade dos serviços prestados pela Universidade.

Nosso papel na Direção da Unidade será proporcionar condições para o aprimoramento profissional dos TAE, incentivando a participação em treinamentos, cursos específicos dentro de suas áreas do conhecimento, eventos técnicos e programas de qualificação, buscando conciliar essas oportunidades com as necessidades dos setores em que atuam ou nos quais almejam atuar.

Incentivaremos e viabilizaremos a capacitação dos TAE por meio de um planejamento estratégico, sem o comprometimento substancial do funcionamento de seus setores de atuação. Para tal, precisaremos do apoio das chefias imediatas e da conscientização de que a capacitação dos servidores seja vista como uma realização profissional dos mesmos, além de ser um investimento institucional e não um obstáculo ao funcionamento dos serviços.

Além disso, precisamos inserir e incentivar a participação dos TAE em comissões, projetos institucionais e cargos de gestão, reconhecendo seu conhecimento técnico e sua contribuição valiosa para a melhoria contínua da gestão.

PERGUNTA 16

O que pensa a Chapa sobre a flexibilização da jornada dos TAEs? (30 horas)

RESPOSTA:

Qualquer ação e implantação de regime de trabalho alternativo que proporcione o bem-estar e valorize a saúde mental dos servidores terá nosso apoio, como a redução da carga horária para 30 horas semanais aos TAE e o trabalho remoto, desde que sua aplicação respeite as normas vigentes e não traga prejuízos à prestação de serviços à comunidade acadêmica.

A sua adoção e implantação em alguns setores precisam ser discutidas. Em ambientes laboratoriais, por exemplo, com a demanda que se torna iminente dos cursos noturnos de Licenciatura, a presença dos técnicos de laboratório é essencial para o ensino, a pesquisa e a extensão. Mas, para que a jornada de 30 horas seja efetiva, será imprescindível avaliar o impacto dessa jornada de trabalho na garantia da qualidade de suas atividades e na ininterrupta prestação de serviços, visto que há um considerável déficit de servidores TAE nessa classe e função.

Comprometemo-nos a dialogar com os TAE e chefias imediatas na construção de alternativas que promovam o reconhecimento dos servidores e o atendimento das demandas de interesse coletivo. Incentivaremos a flexibilização da jornada de trabalho nos setores que forem técnica e legalmente viáveis à sua implantação, com garantia de atendimento integral durante o período de funcionamento.

PERGUNTA 17

Hoje a Biblioteca funciona cinco dias por semana por 15 horas de funcionamento ininterrupto, com uma equipe totalmente reduzida e ainda perdendo vagas que já tínhamos. Sabemos que a reposição e pessoal nas UFs envolve limitações que por vezes extrapolam a autonomia da

Direção, mas essa realidade não pode servir como permanente justificativa para inação ou eternas desculpas. Diante desse cenário apresentado, objetivamente, quais compromissos reais sua Chapa assume para enfrentar esse déficit de pessoal continue comprometendo a qualidade dos serviços e condições de trabalho, saúde e bem estar dentro da Biblioteca do ICA?

RESPOSTA:

Concordamos plenamente com suas considerações iniciais. Tivemos conhecimento dessa realidade durante a reunião que realizamos com os TAEs lotados na biblioteca, o que nos trouxe imensa preocupação. Assim, pretendemos, com o auxílio de vocês, apresentar o diagnóstico da situação do setor, de forma tecnicamente documentada, expondo o impacto da redução do quadro de servidores sobre o seu funcionamento, a qualidade dos serviços e as condições de trabalho.

Gostaríamos também do apoio de vocês nos relatos sobre atividades realizadas que não deveriam ser de sua responsabilidade e, juntos, vamos revisar os processos e construir um plano de ação que minimize a sobrecarga. Isso só poderá ser alcançado com trabalho conjunto.

Além da questão do pessoal, comprometemo-nos, durante o debate, a priorizar as melhorias na infraestrutura da biblioteca, com atenção especial à climatização do espaço, garantindo bem-estar aos servidores e usuários. Queremos que a biblioteca se torne um ambiente acolhedor, que favoreça não apenas os estudos e a pesquisa, mas também a leitura por prazer, a permanência e o bem-estar da comunidade acadêmica.

PERGUNTA 18

Qual plano de ação para falta de apoio dos Colegiados ou falta de estrutura acerca de novas grades, e situações de fragilidade da permanência discente? Temos observado falta de professores, turmas extras, no mesmo tempo que as exigências aumentam. Como pretendem auxiliar os discentes?

RESPOSTA:

As novas grades curriculares representam um avanço para a graduação no ICA, visto que a Resolução CNE/CES nº 7/2018 do Ministério da Educação, que regulamenta a curricularização da extensão nos cursos de graduação, estabeleceu o prazo para implementação a partir dos currículos dos ingressantes em 2023, o que traz desafios. Parte deles é de natureza sistêmica e depende de fatores que extrapolam a alçada da Direção do Instituto, como a distribuição de recursos pela Administração Central da UFMG para investimentos em infraestrutura e contratação (concurso) de servidores (docentes e TAEs); no entanto, isso não nos isenta da responsabilidade como gestores.

Em relação aos Colegiados, é importante afirmar que, nas gestões conduzidas pelos membros da nossa chapa, o apoio aos discentes sempre foi uma diretriz central, e levamos esse compromisso para a Direção do campus com a mesma convicção. Sobre as turmas extras, sabemos que sua oferta envolve múltiplos fatores, como taxas de retenção e disponibilidade docente; por isso, pretendemos articular, juntamente com a AGA e os docentes, um planejamento institucional colaborativo para a

organização dos encargos didáticos, a fim de evitar sobrecarga ou insuficiência e, assim, atender melhor às demandas dos discentes.

Esse diagnóstico permitirá verificar se, de fato, há falta de professores, como afirma a pergunta, ou se há uma distribuição desigual de encargos didáticos. Nossa gestão analisará cada situação com cuidado, priorizando sempre o interesse dos estudantes e buscando soluções viáveis dentro das possibilidades.

PERGUNTA 19

A gestão eficiente de qualquer unidade depende da possibilidade de adquirir dados dos setores. Em recente trabalho em uma comissão, verificamos que os sistemas atuais são ineficientes e não comunicam entre si. Como poderemos sanar essa questão para tornar a gestão mais eficiente e transparente?

RESPOSTA:

Uma de nossas propostas apresentadas no Programa de Trabalho consiste em mapear os principais gargalos burocráticos que afetam o cotidiano acadêmico e administrativo do Campus e propor simplificações procedimentais em articulação com os setores competentes.

Esperamos que a comissão que identificou que os sistemas atuais são ineficientes e não se comunicam entre si possa dar continuidade a essa discussão com a nossa gestão, caso eleitos.

Precisamos, juntamente com o setor de informática, buscar mecanismos que integrem as informações de forma mais transparente e eficiente. Para isso, precisaremos da elaboração participativa de todos os setores para que, juntos, possamos minimizar ou eliminar os entraves administrativos.

PERGUNTA 20

O nosso Campus hoje enfrenta um grande problema no setor de transporte, com visitas técnicas prejudicadas e ônibus em estado precário. Quais medidas concretas pretendem adotar em relação a isso?

RESPOSTA:

Pretendemos estar presentes nos eventos para os quais somos convidados. Em diferentes reuniões que promovemos para a construção do Programa de Trabalho, recebemos essa demanda de que, por vezes, a ausência da UFMG foi percebida. Só recebe visibilidade e prestígio quem é visto.

Através da nossa presença, será possível construir alianças, estreitar laços e conseguir mais possibilidades de captação de recursos para nossa Unidade. Intensificaremos a interlocução com a Superintendência da Receita Federal para a renovação da nossa frota, por meio da doação de veículos apreendidos.

Enquanto não for possível realizar a renovação da frota, por meio da nossa revisão da aplicação de recursos (Pergunta 12), poderemos destinar parte para a manutenção preventiva da nossa frota. Outra sugestão seria fazer um levantamento sobre as condições da nossa frota para desfazer-nos do que está

sucateado, por meio de leilões públicos de bens inservíveis. A arrecadação de recursos por esse meio seria empregada na manutenção de outros veículos.

PERGUNTA 21

O que a Chapa propõe para resolver o problema da falta de um espaço de descanso e integração?

RESPOSTA:

Vamos designar uma comissão composta por servidores e discentes para propor um projeto de fácil execução, sustentável e de baixo custo. A partir da sugestão, iremos providenciar a elaboração do projeto arquitetônico para ser apresentado e ter o recurso solicitado por meio de emenda parlamentar. Nossa intenção é que esse projeto seja executado durante nossa gestão.

Como medidas mais pontuais e imediatas, iremos revitalizar o espaço não utilizado na cantina do CAAD com atividades de lazer e cultura.

Além disso, há um planejamento para a climatização da biblioteca, que está em estágio mais avançado, e acreditamos que será um excelente espaço não somente para estudo, mas também para a leitura de obras disponibilizadas pela biblioteca como forma de lazer, descanso e bem-estar.

PERGUNTA 22

Qual a posição da Chapa sobre a paridade?

RESPOSTA:

Entendemos que, em nosso programa de gestão, para tornar nosso Campus “uma Unidade Acadêmica que cresce com todos”, devemos priorizar a escuta, a reflexão e a ação, sendo cuidadosos com a diversidade, para valorizar as diferenças, exercitar o respeito e criar ambientes acolhedores, mais justos, equânimes e inovadores.

Assim, nosso posicionamento é favorável à paridade. Cada segmento da comunidade acadêmica exerce um papel diferente, promovendo o funcionamento da Universidade com qualidade e eficiência e, por isso, cada um tem igual peso de importância. Por isso, acreditamos que todos devem ter igual peso na escolha de seus gestores, por meio de uma eleição democrática.

A proposta que vem sendo discutida pela comunidade acadêmica, conduzida pela comissão instituída pela Reitoria, ainda na gestão 2022-2026, é louvável e precisa de respostas e decisões acertadas. Nós somos favoráveis à construção de um modelo com peso igualitário.

PERGUNTA 23

Qual a posição da Chapa sobre o trabalho remoto?

RESPOSTA:

Conforme informado na pergunta 16, qualquer ação e implantação de regime de trabalho alternativo que proporcione o bem-estar e valorize a saúde mental dos servidores terá nosso apoio, como a

redução da carga horária para 30 horas semanais aos TAE e o trabalho remoto, desde que sua aplicação respeite as normas vigentes e não traga prejuízos à prestação de serviços à comunidade acadêmica.

A sua adoção e implantação em alguns setores precisam ser discutidas. Para que o trabalho remoto seja efetivo, será imprescindível avaliar o impacto dessa jornada de trabalho na garantia da qualidade de suas atividades e na prestação ininterrupta de serviços.

Comprometemo-nos a dialogar com os TAE e com as chefias imediatas na construção de alternativas que promovam o reconhecimento dos servidores e o atendimento das demandas de interesse coletivo. Apoiaremos a adoção do trabalho remoto nos setores que forem técnica e legalmente viáveis à sua implantação, com garantia de atendimento integral durante o período de funcionamento.

PERGUNTA 24

O que a Chapa propõe para evitar e combater o assédio moral?

RESPOSTA:

Qualquer forma de assédio não será tolerada durante nossa gestão na direção do ICA. Por isso, estaremos abertos ao diálogo e à escuta.

Uma das nossas propostas é a implantação do núcleo de escuta no Campus Montes Claros, um espaço que irá promover um acolhimento sigiloso e imparcial de todos que fazem parte da comunidade acadêmica. O objetivo é que as pessoas possam relatar conflitos e serem orientadas, e seus depoimentos serão encaminhados aos órgãos competentes da nossa Unidade ou às instâncias superiores, quando necessário. A escuta ativa poderá identificar situações de conflito precocemente e encaminhá-las, por exemplo, às comissões designadas pela Direção para a mediação de conflitos, prática que já vem sendo adotada pela atual gestão.

Faz-se necessária a promoção permanente de campanhas de conscientização sobre relações interpessoais, ética e prevenção ao assédio, construindo uma cultura de respeito e valorização das pessoas.

Comprometemo-nos a garantir que cada denúncia seja respeitada, assegurando a imparcialidade e a proteção contra represálias.

PERGUNTA 25

Com relação a criação e novos cursos, não seria melhor fortalecer os cursos já existentes, principalmente em relação a obter melhores condições de trabalho, salas e internet dignas?

RESPOSTA:

Hoje, o curso de Graduação em Farmácia está em estágio avançado para sua implantação, mas apresenta entraves, como a falta de servidores TAE para atender às especificidades do curso. Recentemente, está sendo realizado o estudo da viabilidade de implantação do curso de Medicina Veterinária.

Em nosso Programa de Trabalho, sinalizamos dar continuidade aos estudos de viabilidade para a criação de novos cursos de Graduação alinhados às demandas regionais, às transformações do mercado e ao melhor aproveitamento da infraestrutura física, técnica e acadêmica já existente no ICA, com maior representatividade e participação da comunidade acadêmica. Portanto, nossa intenção não é criar novos cursos que irão demandar mais espaço físico e mais servidores e, sobretudo, respeitar a opinião da comunidade acadêmica. Caso seja sinalizado que não é viável a criação de novos cursos e sim trabalhar exclusivamente no fortalecimento dos cursos já existentes no ICA, assim o faremos.

De fato, nós afirmamos em nosso Programa de Trabalho que queremos fortalecer nossos cursos de graduação: com ações que promovam o acolhimento de ingressantes e que incluam não apenas a recepção inicial, mas também o acompanhamento ao longo do primeiro ano, período crítico para a evasão; com ações de internacionalização do Campus por meio do fortalecimento das relações com a DRI, do incentivo à mobilidade acadêmica, do estabelecimento de parcerias internacionais, do acolhimento de estudantes e pesquisadores estrangeiros e da promoção de iniciativas de internacionalização em casa; com ações voltadas à criação, continuidade, fortalecimento e melhoria de Empresas Juniores, de forma a viabilizar a capacitação, o treinamento prático e o desenvolvimento profissional dos estudantes de Graduação, entre outras ações.

PERGUNTA 26

A Coordenação de RH, em minha opinião, nos últimos anos, tem vivido num “limbo de ações vazias e infrutíferas”. Muitos servidores, incluindo a mim, tem manifestado insatisfação com o resultado das políticas e ações conduzidos, em especial em temas como dimensionamento da força de trabalho, condições de trabalho e saúde dos servidores. Diante deste cenário, sua Chapa pretende promover mudanças na condução da Coordenadoria de RH ou vai manter esse modelo adotado na última década? Quais critérios serão utilizados para a montagem deste setor e sua Chapa considera a possibilidade de que servidores TAEs ocupem este espaço de gestão, ampliando sua participação nas decisões relacionadas a política de pessoal do Instituto?

RESPOSTA:

Conforme mencionamos na pergunta 5, a composição da Coordenadoria de Recursos Humanos será realizada com a participação dos servidores TAE e docentes. Não temos nenhuma restrição quanto ao cargo, seja TAE ou docente. A escolha será pautada por critérios técnicos, capacidade de diálogo e liderança, não considerando indicações baseadas apenas em relações pessoais ou políticas.

A gestão de pessoas precisa ser exercida estrategicamente, com foco na valorização dos servidores, na escuta, no diálogo e na análise técnica. É preciso buscar soluções para questões como o dimensionamento da força de trabalho, a melhoria das condições de trabalho, respeitar o perfil do TAE em sua área de atuação e buscar o bem-estar e a valorização da saúde mental.

Entendemos que a gestão de pessoas precisa deixar de ser um setor voltado apenas para procedimentos administrativos e passar a exercer um papel estratégico na valorização dos servidores.

Obs.: Perguntas transcritas integralmente como apresentadas pela comunidade acadêmica.

