SE
MA
NA

do
Servidor
UFMG

2025

CELEBRANDO 25 ANOS
de História e Realizações
da Pró-Reitoria de Recursos Humanos

Depoimentos dos Diretores do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos

SUMÁRIO

Silvio Roberto Tavares.....3

Professora Marília Alves..... 5

Cármen Regina Maia.....7

Kildrei Alcântara Neri..... 16

Silvio Roberto Tavares

Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos - DRH (27/04/1999 a 25/03/2012)

Vice-Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos - DRH (26/03/2012 a 30/05/2018)

Silvio Roberto Tavares possui uma extensa e diversificada trajetória acadêmica e profissional antes de assumir cargos de gestão. Formou-se em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais em 1978. Após sua formação, trabalhou como servidor público na Fundação Projeto Rondon, vinculada ao então Ministério do Interior, de 1978 a 1989, sendo posteriormente redistribuído para a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Durante seu tempo no Projeto Rondon, ele participou e coordenou equipes multiprofissionais de universitários de diversas universidades mineiras, que desenvolveram trabalhos comunitários em municípios de Minas Gerais, Goiás e Pará. Além disso, coordenou e ministrou treinamentos de recursos humanos para universitários envolvidos em trabalhos comunitários em diversos municípios brasileiros.

Sua nomeação para gestor ocorreu no contexto da criação da Assessoria de Recursos Humanos e, posteriormente, da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH). Naquela época, ocupava o cargo de Diretor da Divisão de Recursos Humanos (DRH) do Departamento de Pessoal. O convite inicial para que continuasse na direção do DRH foi feito oralmente pela então Assessora de Recursos Humanos, professora Terezinha Abreu Gontijo, e, em seguida, pelo então Pró-Reitor de Recursos Humanos, professor Reynaldo Maia Muniz. Essa solicitação verbal para sua continuidade como gestor do DRH foi reiterada em reuniões por diversos Pró-reitores que se sucederam até 2012. Em 26 de março de 2012, ele assumiu a vice-diretoria do DRH, função que desempenhou até 2018.

Como gestor, Silvio Tavares enfrentou grandes desafios, incluindo a definição das políticas de Recursos Humanos (RH) pela PRORH, o reconhecimento das competências e o aumento da equipe

multiprofissional do DRH. Para superar esses desafios, foram realizadas diversas reuniões com a equipe do DRH para o processo de pensar, planejar e executar as ações do Departamento. Além disso, houve a elaboração de projetos e diversas ações para apresentação à PRORH, e reuniões com as chefias dos setores/divisões do DRH, e posteriormente com a própria PRORH.

Entre as conquistas mais significativas em sua trajetória à frente do órgão, ele destaca o reconhecimento das competências do DRH em algumas gestões da UFMG. Outras conquistas importantes foram o ótimo relacionamento profissional da equipe do Departamento e o excelente entrosamento com outros órgãos da PRORH e com os demais setores administrativos e Unidades Acadêmicas. Essas conquistas foram fundamentais para o fortalecimento do DRH, o que resultou no pleno desenvolvimento de suas ações.

Um projeto ou iniciativa específica que Silvio Tavares liderou e que teve um impacto transformador na Instituição foram os projetos de concursos públicos, admissão, remoção e capacitação de servidores. Houve um período em que um grande número de aposentadorias causou uma diminuição significativa na quantidade de servidores ativos, comprometendo o trabalho em diversas unidades acadêmicas e órgãos administrativos. A realização de concursos públicos e a admissão de novos servidores tornaram-se uma necessidade urgente. Os concursos públicos eram coordenados pelo DRH, em parceria com as Unidades Acadêmicas e Órgãos Administrativos. Após a realização dos concursos e a publicação no Diário Oficial, as nomeações e devidas admissões eram realizadas, bem como as remoções dos servidores que as solicitavam, o que repercutiu positiva e diretamente nas competências das Unidades Acadêmicas e Órgãos Administrativos. O Projeto de Capacitação dos servidores técnicos e administrativos também foi transformador, pois, além de refletir diretamente nas competências dos servidores, possibilitou a progressão na carreira.

Pessoalmente, essa passagem trouxe a Silvio Tavares uma enorme realização, apesar dos grandes desafios e momentos de ansiedade. Ele adquiriu resiliência, compreensão e paciência, o que aumentou sua "inteligência emocional", tornando-o uma pessoa mais segura e decidida. Profissionalmente, significou o aprimoramento de suas competências como gestor. O maior aprendizado que teve em sua jornada como gestor foi o conhecimento institucional e suas relações com o trabalho dos servidores técnicos e administrativos, bem como das limitações das atividades do gestor de RH tanto na UFMG quanto no serviço público em geral.

Professora Marília Alves

Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos - DRH (26/03/2012 a 18/03/2014)

Marília Alves iniciou sua trajetória profissional como enfermeira em um hospital de grande porte, atuando tanto na área clínica quanto em recursos humanos por cinco anos, o que a levou a se especializar em Recursos Humanos. Em 1983, ela prestou concurso para a área de gestão em Enfermagem na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), onde trabalhou por 40 (quarenta) anos com gestão em saúde e enfermagem na Escola de Enfermagem da UFMG. Durante esse período, lecionou na graduação e orientou alunos de mestrado e doutorado, sempre focando em temas relacionados ao trabalho e Recursos Humanos (RH), inclusive por seis anos após sua aposentadoria.

Sua formação acadêmica também se concentrou em Recursos Humanos: cursou Mestrado em Administração na UFMG, na área de Recursos Humanos, iniciado em 1986, e Doutorado na Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo (USP), estudando temas de Recursos Humanos entre 1992 e 1996. Assim, sua formação sempre teve como foco principal os Recursos Humanos.

Suas nomeações para cargos de gestão de RH na UFMG ocorreram por convite, em reconhecimento à sua experiência e formação. No Hospital das Clínicas, foi convidada pelo diretor da Unidade, e na Reitoria, pelo Reitor, professor Clélio Campolina Diniz. Inicialmente, ela atuou como assessora na Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) e, posteriormente, foi indicada para a diretoria DRH, entre 2012 e 2014, sob a gestão do Pró-Reitor Roberto do Nascimento Rodrigues.

Durante sua gestão no DRH, Marília Alves enfrentou diversos desafios. Houve a tentativa de implementar um dimensionamento de RH para a UFMG, o que envolveu estudos e visitas a todas as unidades para discussão do processo, embora diversas circunstâncias tenham dificultado sua conclusão.

Outro desafio foi implantar a avaliação de desempenho, cujo processo foi discutido com unidades e sindicato e implementado após sua saída da diretoria. A diretoria também enfrentava problemas de área física e instalações inadequadas, o que dificultava o trabalho.

Apesar dos desafios, ela conquistou resultados significativos. Foi feito um planejamento e diversas negociações para a compra de mesas, cadeiras e computadores, além de reformas na área de RH, resultando em bons resultados e deixando a Diretoria organizada. Um ponto de destaque foi o fato de a UFMG não receber vagas para concursos há muito tempo, e durante o período em que esteve na diretoria, vários concursos com muitas vagas para diferentes profissionais foram realizados, com resultados positivos na reposição de aposentadorias e vacâncias. Marília Alves enfatiza que essas conquistas só foram possíveis graças ao empenho de uma equipe muito boa e à criação de um clima organizacional excelente. Ela expressa orgulho por ter contribuído para deixar a infraestrutura física do DRH e os processos organizados, o que fez a diferença e é digno de uma universidade como a UFMG. Considera esse um dos melhores grupos com os quais já trabalhou.

A passagem pelo DRH foi um grande desafio, mas também uma oportunidade de conviver com pessoas muito especiais e colocar em prática o que estudou e ensinou ao longo da vida profissional. Ela se sentiu valorizada e respeitada, trabalhando muito e considerando o resultado positivo tanto pessoalmente quanto para a UFMG. O maior aprendizado em sua jornada como gestora foi que o trabalho em equipe é a maior expressão de uma gestão e a possibilidade de se alcançar resultados positivos, além de fazer amizades. Ela destaca que o trabalho em equipe, o respeito, a compreensão dos limites das pessoas, o estímulo ao desenvolvimento e a sensação de pertencimento e compromisso com o trabalho e os resultados, entre outros aspectos, fazem a diferença.

O depoimento de Marília Alves revela uma gestora com foco na equipe e na melhoria da infraestrutura do Departamento, além do desenvolvimento de novos processos de trabalho. Predomina em sua narrativa a resiliência, o respeito e a empatia com toda a equipe e os usuários do Departamento.

Cármen Regina Maia

Pró-Reitora Adjunta de Recursos Humanos - PRORH (01/11/2006 a 29/02/2012)

Diretora do Departamento de Administração de Pessoal - DAP (17/07/1995 a 31/10/2006)

Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos - DRH (16/02/2017 a 31/05/2018)

A trajetória de Cármen Regina Maia, delineada por uma miríade de funções e incumbências no âmago da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), transcende a mera ocupação de cargos. Revela-se, em verdade, como a epopeia de uma servidora cuja expertise e proatividade foram catalisadoras de transformações institucionais. Sua jornada, iniciada com a prosaica e vital função de auxiliar de escritório, culminou em postos de liderança que moldaram a arquitetura e a gestão do corpo funcional da UFMG

Seu ingresso como servidora na universidade, em 1981, não foi um ato fortuito, mas o prenúncio de uma carreira que se confundiria com a própria evolução da gestão de pessoas nas Universidades Federais Brasileiras. Na Seção de Aperfeiçoamento e Treinamento (SAT), Cármen Maia não se limitou à execução de rotinas. Sua agudeza para a inovação se manifestou precocemente, com a organização de um encontro para discutir a elaboração de planos de cargos e salários para as Instituições Federais de Ensino (IFEs). Essa iniciativa, longe de ser um evento isolado, demonstrou sua inclinação para o trabalho em rede e para a construção de soluções coletivas.

A ascensão de Cármen Maia à Diretoria do Departamento de Pessoal (DP) em 1995 representou o ponto nevrálgico de sua jornada. Nesse posto, sua liderança foi posta à prova diante de desafios de magnitude sem precedentes. A implantação do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), imposta pelo governo federal, foi um marco, exigindo de sua equipe uma força-tarefa para transpor a folha de pagamentos para o novo sistema. O êxito dessa empreitada, apesar das dificuldades iniciais, como a interrupção temporária de pagamentos para mil servidores, não apenas

solidificou a reputação do DP/UFMG como um baluarte de eficiência, mas também inspirou a construção de um espaço de lazer, a "churrasqueira do DP", como um simbólico tributo à resiliência e dedicação da equipe.

A gestão de Cármen Maia à frente do DP foi um período de efervescência normativa e de consolidação de práticas. Sob sua liderança, o departamento não apenas reagiu às demandas do governo federal, mas as antecipou e, em muitos casos, as influenciou. O Manual de Normas do DP/UFMG, elaborado sob sua supervisão, tornou-se um documento de referência nacional, adotado pela Comissão Nacional de Dirigentes de Pessoal (CNDP) para orientar a aplicação da legislação em todas as IFEs. Sua atuação em comissões e grupos de trabalho, como a Comissão Permanente de Pessoal Técnico e Administrativo (CPPTA) e a Comissão Nacional de Supervisão (CNS) da carreira, demonstrou um comprometimento que transcendia o escopo de suas funções na UFMG.

A culminação de sua carreira na UFMG como Pró-Reitora Adjunta de Recursos Humanos (2006-2012) foi um reconhecimento natural de sua expertise. Nesse posto, Cármen Maia consolidou a estrutura da Pró-Reitoria e participou de iniciativas de vanguarda como a implantação do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e a Conferência Regional de Educação. Sua atuação reverberou para além dos muros da universidade, influenciando políticas públicas no âmbito do Ministério da Educação (MEC) e em outras instituições.

Em suma, a carreira de Cármen Regina Maia é uma ode à proatividade e à dedicação. Sua trajetória, longe de se resumir a uma sequência de cargos, é um testemunho da capacidade de um indivíduo de influenciar positivamente o ambiente em que atua, deixando um legado de profissionalismo, inovação e excelência na gestão de pessoas no serviço público brasileiro.

Histórico na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

Em 1974, Cármen iniciou sua longa jornada na UFMG, ingressando no curso de Pedagogia após ser aprovada em 54º lugar no último vestibular unificado do Mineirão. Ela se formou com duas habilitações: Orientação Educacional e Supervisão Escolar. Sua busca por aprimoramento continuou com uma especialização em Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos na Faculdade de Educação (FAE). Além disso, em 1997, Cármen concluiu sua segunda graduação, desta vez em Direito, pela Faculdade de Direito (FDIR).

A carreira de Cármen como servidora da UFMG começou em 1981, na Seção de Aperfeiçoamento e Treinamento (SAT) do Departamento de Pessoal (DP), onde chefiou a seção até 1986. Com a implantação do Plano Único de Classificação de Cargos (PUCRCE), foi indicada para representar a administração central na Comissão Permanente de Pessoal Técnico e Administrativo (CPPTA).

Entre 1988 e 1995, Cármen atuou como Assistente do Diretor do Departamento de Pessoal em três gestões diferentes: João Bosco Alves Queiroz (1988-1990), Aroldo Batista (1990-1994) e Maria Cristina Viotti Chiari (1994-1995). Em 1995, recebeu a Medalha da Inconfidência/Insignia, uma honra indicada pelo Reitor à época, Professor Tomaz Aroldo da Mota Santos.

Em julho de 1995, após o falecimento da diretora Maria Cristina Viotti Chiari, Cármen assumiu a Diretoria do Departamento de Pessoal, cargo que ocupou por mais de uma década, até novembro de 2006. Durante sua gestão, teve Vânia Lúcia de Souza Veiga e Olavo Morato de Andrade como seus assistentes.

Sua experiência e dedicação a levaram a um novo desafio: em novembro de 2006, Cármen foi nomeada Pró-Reitora Adjunta de Recursos Humanos, atuando nas gestões dos Reitores Ronaldo Tadeu Pena e Clélio Campolina Diniz até janeiro de 2012.

A partir de 2012, Cármen expandiu sua atuação para além da UFMG. Foi convidada para a Coordenadoria-Geral de Desenvolvimento de Pessoas da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CGDP) do Ministério da Educação (MEC), onde trabalhou até novembro do mesmo ano. Em seguida, aceitou o desafio de trabalhar na Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), auxiliando na implantação da folha de pagamento até junho de 2015.

Em julho de 2015, Cármen retornou à UFMG, lotada na Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH). Em setembro, foi novamente chamada para o MEC, desta vez para ser diretora da Coordenação Geral de Recursos Humanos (CGRH/SESU/MEC), cargo que ocupou até julho de 2016.

Após retornar à UFMG, assumiu a direção do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH), onde atuou até junho de 2018. Em seguida, foi convidada a integrar a equipe do Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI/UFMG), onde contribuiu ativamente até 24 de março de 2024, véspera de sua aposentadoria.

Durante o período que trabalhou no NAI/UFMG, foi responsável por propor a direção do NAI os elementos necessários à defesa da instituição nas ações judiciais e processos administrativos referentes a acessibilidade e inclusão, reservas de vagas para pessoas com deficiências (PCD), bem como propostas

de projetos, editais de concurso vestibular e de processos seletivos de estágio. Foi responsável pela elaboração de relatório mensal do bolsista NAI, para atestar suas atividades e gerar o pagamento mensal. Designada pela direção do NAI para compor comissão de licitação para processo de terceirização de Tradutores e Intérpretes da Língua de Sinais (TILS) e para compor o grupo de trabalho denominado Graduação Plural da Pró-Reitoria de Graduação, para elaborar estudo sobre os "10 anos da Lei de Cotas na UFMG".

Chefia do Núcleo de Assessoramento à Pesquisa da Faculdade de Educação (NAPq/FAE)

Na chefia do NAPq/FAE (1986-1988) participou do Projeto de Pesquisa, MULHER NA DÉCADA DE 1970-1985, encomendado pela Fundação Carlos Chagas, ficando responsável, junto com a diretora da FAE Glaura Vasques de Miranda, pelo tema "MULHER E EDUCAÇÃO NA DÉCADA DE 1970".

No período em que esteve lotada na FAE/UFMG, participou ativamente das discussões internas e nacionais do plano de cargos e salários elaborado pela Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições Públicas de Ensino Superior do Brasil (FASUBRA), representando a Associação dos Servidores da Universidade Federal de Minas Gerais (ASSUFEMG).

Foi eleita membro da Comissão de Enquadramento local em assembleia concorrida, ficando à disposição da comissão até março de 1988.

Assessoria no Departamento de Pessoal (DP)

Na assessoria do diretor do DP, juntamente com Cristina Viotti e Irany Campos, uma das atividades foi responder aos processos administrativos e judiciais, propostos por servidores que não concordaram com o resultado do seu enquadramento no PUCRCE.

Indicada pelo Reitor Cid Veloso, representante da reitoria para a CPPTA, junto com Leila Tofani Paolucci e o presidente Flávio Tonelli Vaz, participou da criação e normatização da aplicação de todos os institutos do PUCRCE, como afastamento por licença prêmio, progressão por titulação, dentre outros.

Era responsável por analisar e propor as respostas aos questionamentos de auditorias do Tribunal de Contas da União (TCU), secretarias de controle interno do MEC e Ministério de Administração e

Reforma do Estado (MARE), posteriormente Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG).

Na gestão de Aroldo Batista, um fato importante foi a criação do Manual de Normas do DP: após a publicação da Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico Único – RJU) que alterou as relações de trabalho com o enquadramento de todos os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no regime jurídico, com a devida adequação da aplicação de direitos e deveres de forma igual para os ex-empregados celetistas e ex-servidores estatutários. Essa alteração nas relações de trabalho passou a exigir estudos constantes da nova legislação e da regulamentação emanada do Sistema de Pessoal Civil (SIPEC).

O Manual de Normas elaborado pelo DP/UFMG foi o "documento base" adotado pela CNDP para ser referência para a aplicação da legislação em todas as IFES, autárquicas e fundacionais, já que a partir da implementação do PUCRCE, em 1987, as universidades fundacionais e as escolas, técnicas, agrotécnicas e os Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETS), passaram a ser regidos pelo mesmo plano de cargos e salários e, a partir de 1991, pelo mesmo regime jurídico. Importante destacar que a partir do encontro da CNDP do ano de 1994, as escolas técnicas, agrotécnicas, os CEFETS e as Universidades Fundacionais passaram a participar e fazer parte da direção da CNDP, o que permitiu estudo aprofundado da legislação, com a revisão do Manual de Normas do DP/UFMG, e uma tentativa de aplicação da legislação de maneira mais unificada para todas as Instituições Federais de Ensino.

Em 1996 a Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação (SESu-MEC), cuja diretora era a Professora Vanessa Guimarães Pinto, ex-Reitora da UFMG, permitiu a ampliação do número de Cargos de Direção (CD) e Funções Gratificadas (FG). Neste cenário, a Assessoria do DP, com base nas demandas da UFMG, realizou estudo propondo a expansão de CD na instituição, tendo logrado êxito.

Desse modo, foi possível então propor a criação da PRORH, transformar divisões em departamentos, criar assessorias e melhorar a remuneração de ocupantes de cargos de chefia. Outro, novo aumento de CD e FG, somente ocorreria quando da implantação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI).

Diretoria do Departamento de Administração de Pessoal (DAP) e Pró-Reitoria Adjunta de Recursos Humanos (PRORH)

Sob sua gestão o DP contribuiu com a redação de várias orientações normativas tanto do MEC quanto do Ministério de Administração e Reforma do Estado, bem como atendeu a demandas exponenciais com a implementação de ferramentas eletrônicas. Na Pró-Reitoria Adjunta de Recursos Humanos se envolveu estrategicamente na gestão de pessoas no âmbito da UFMG e no contexto nacional.

Na direção do DAP foi responsável pela implantação da folha de pagamentos processada pelo SIAPE, atendendo determinação do Governo Federal. Aquelas instituições que não aderissem àquele sistema até agosto de 1995 não receberiam os recursos financeiros para custeio da folha de pagamentos a partir do mês de setembro daquele ano.

A partir da adesão ao SIAPE, o Centro de Computação da UFMG (CECOM), que até então era o responsável pelo processamento da folha de pagamentos da UFMG, passou a atender as demandas internas necessárias ao processamento da folha de pagamentos, como por exemplo, progressões, programa de avaliação de desempenho, envio de fita espelho com as alterações cadastrais e financeiras dos servidores, extração de dados para a gestão da UFMG e concursos públicos, que envolvia as etapas do processo de inscrição, distribuição de candidatos por local de provas, divulgação de resultados etc.

No primeiro mês de geração da folha de pagamentos pelo SIAPE cerca de 1000 (mil) servidores ativos e aposentados ficaram com pagamento zerado, o que exigiu negociação com o MARE para reprocessamento destes pagamentos em folha extra.

No dia da liberação do pagamento do mês de setembro de 1995, a recepção do DP ficou lotada de pessoas querendo entender o porquê da ausência de crédito de pagamento nos bancos. No momento de maior concentração de pessoas reclamando na recepção do DP, o Pró-Reitor Adjunto de Planejamento, Professor Marcel Parizzi, impressionado com o volume de demandas, ofereceu para construir um espaço de lazer para o DP poder comemorar o resultado do seu trabalho, após solução de todas as demandas. Foram suas palavras: “O DP trabalha muito e vai comemorar o resultado de seu trabalho, em um espaço próprio”. O espaço de lazer foi construído ao lado do almoxarifado da Comissão Permanente do Vestibular (COPEVE), é conhecido pela comunidade como a “Churrasqueira do DP”.

Em 2000, em decorrência do cargo de diretora do DP, foi eleita presidente da Comissão Nacional de Dirigentes de Pessoal e de Recursos Humanos (CNDP), ficando nesta função até a sua nomeação para a

direção da Coordenação Geral de Recursos Humanos da Secretaria de Ensino Técnico Profissional/MEC.

Enquanto presidente da CNDP foi membro da Comissão de Política de Recursos Humanos (CPRH), da Associação de Dirigentes das Instituições Federais de Ensino (ANDIFES), e membro da Comissão Nacional de Supervisão (CNS) da carreira dos servidores técnicos e administrativos e do Grupo de Trabalho de Racionalização de Cargos.

Ainda na CPRH/ANDIFES participou da elaboração de proposta de carreiras para docentes e técnicos administrativos e de modelo de dimensionamento e de distribuição de pessoal docente e TAE para as universidades. Essas propostas foram apresentadas ao Conselho pleno da ANDIFES para avaliação e encaminhamento ao MEC.

Foi presidente da Comissão Interna de Enquadramento do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos e Administrativos (PCCTAE), conforme Portaria nº 11, de 24 de fevereiro de 2005, da Reitora da UFMG Professora Ana Lúcia Almeida Gazzola.

Ministrou diversos treinamentos sobre ética profissional e administração pública para servidores da UFMG, Universidade Federal de Viçosa (UFV), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Universidade Federal do Paraná (UFPR), Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG) e sobre aposentadoria para servidores da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) e UFV.

Coordenou a realização dos encontros anuais/nacionais/regionais da CNDP no período de 2000 a 2010, sendo o encontro de 2010 realizado na UFMG com a participação de cerca 450 (quatrocentos e cinquenta) servidores de todas as instituições federais de ensino, Institutos federais e CEFETS.

Na PRORH coordenou a comissão local para a realização da Conferência Regional de Educação, em parceria com o MEC e MPOG, bem como a implementação do SIASS na UFMG e em outras instituições federais em Minas Gerais.

Foi convidada pelo Ministério de Administração e Reforma do Estado/Secretaria de Recursos Humanos para participar da comissão responsável pela definição e parametrização da legislação aplicável aos direitos, benefícios e vantagens para construção de um novo sistema de gestão de recursos humanos e de folha de pagamento para o serviço público federal, junto com representantes de todos os ministérios. A perspectiva era construir um novo sistema de gestão de pessoas em substituição ao SIAPE, que era restrito ao cálculo da folha de pagamentos. Em 2002, com a posse do novo governo, a definição foi

investir na melhoria e implantação gradativa das novas funcionalidades de um sistema que fosse capaz de efetivamente fazer todas as funcionalidades da gestão de recursos humanos e folha de pagamentos no serviço público federal,

Um fato interessante, que deu muita visibilidade para a recém-criada PRORH, foi o envio a todos os servidores ativos e inativos de um cartão de felicitações por ocasião de seus aniversários, durante o ano de 2007 até meados de 2008.

Participação na Comissão Nacional de Dirigentes de Pessoal (CNDP) e em discussões de Plano de Cargos e Salários (PCS)

Enquanto chefe da Seção de Treinamento e Aperfeiçoamento, organizou o encontro da Comissão Nacional de Dirigentes de Pessoal (CNDP), da região sudeste, para discussão de metodologia de elaboração de plano de cargos e salários para as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) autárquicas.

Foi designada para compor a comissão de elaboração de proposta de Plano de Cargos e Salários (PCS) da UFMG a ser apresentada para a CNDP, com dedicação “full time”. A comissão interna da UFMG, por decisão da diretora Maria Auxiliadora Teixeira Machado, convidou o presidente da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições Públicas de Ensino Superior do Brasil (FASUBRA), Pedro Alcântara, o presidente do Sindicato dos Professores de Universidades Federais de Belo Horizonte e Montes Claros (APUBH), Elias Antônio Jorge, e o presidente da Associação dos Servidores da Universidade Federal de Minas Gerais (ASSUFEMG) que foi representado por Irany Campos.

O resultado deste trabalho foi apresentado para os dirigentes das IFES, que acatando os trabalhos elaborados pela comissão interna da UFMG, constituiu uma comissão nacional para elaborar proposta com contribuição de todas as IFES, a ser discutida e, após aprovação da CNDP, ser encaminhada ao MEC. A comissão nacional foi composta pelas seguintes universidades: Universidade Federal Fluminense (UFF), Universidade Federal do Ceará (UFC), Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Universidade Federal de Goiás (UFG) e UFMG (uma instituição de cada região geográfica). Os servidores da UFMG, João Bosco Alves Queiroz e Cármen Regina Maia, compuseram a comissão nacional.

Em 2000, em decorrência do cargo de diretora do DP, foi eleita presidente da Comissão Nacional de Dirigentes de Pessoal e de Recursos Humanos (CNDP), ficando nesta função até a sua nomeação para a direção da Coordenação Geral de Recursos Humanos da Secretaria de Ensino Técnico Profissional/MEC.

Enquanto presidente da CNDP foi membro da Comissão de Política de Recursos Humanos (CPRH), da Associação de Dirigentes das Instituições Federais de Ensino (ANDIFES), e membro da Comissão Nacional de Supervisão (CNS) da carreira dos servidores técnicos e administrativos e do Grupo de Trabalho de Racionalização de Cargos.

Ainda na CPRH/ANDIFES participou da elaboração de proposta de carreiras para docentes e técnicos administrativos e de modelo de dimensionamento e de distribuição de pessoal docente e técnico-administrativo em educação (TAE) para as universidades. Essas propostas foram apresentadas ao Conselho pleno da ANDIFES para avaliação e encaminhamento ao MEC.

Foi presidente da Comissão Interna de Enquadramento do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos e Administrativos (PCCTAE), conforme Portaria nº 11, de 24 de fevereiro de 2005, da Reitora da UFMG Professora Ana Lúcia Almeida Gazzola.

Kildrei Alcântara Neri

Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos - DRH (01/06/2018 - presente)

A trajetória acadêmica e profissional do diretor geral do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), natural de Pará de Minas, começou cedo com diversas experiências antes de assumir sua posição atual na universidade. Aos 15 (quinze) anos, ele trabalhou como servente de pedreiro em construções de casas populares e, aos 16 (dezesseis), foi contratado como contra-caixa e motorista em um supermercado da cidade. Com 20 (vinte) anos, assumiu a gerência de compras do supermercado e, paralelamente, atuava como técnico de som em shows de fim de semana.

Em 1995, ingressou no curso Técnico em Fundição do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) em Itaúna/MG, e no ano seguinte, foi efetivado como trainee em uma empresa de fundição em Igaratinga/MG que produzia peças para exportação. Em 1997, foi contratado pela Teksid, do grupo Fiat Automóveis em Betim/MG, onde atuou como Team Leader e posteriormente como chefe da equipe de fundição de peças pesadas até 2002. Entre 2002 e 2006, foi membro leigo em uma comunidade religiosa, trabalhando com ações sócio-educacionais em comunidades de alta vulnerabilidade social na região metropolitana. Em 2005, tornou-se sócio-proprietário de uma escola infantil em Belo Horizonte, assumindo a diretoria pedagógica.

Sua conexão com a UFMG começou como aluno de graduação em Pedagogia na Faculdade de Educação (FAE) no ano 2000, formando-se em 2005 com habilitação em Alfabetização e Letramento e em Educação para Jovens e Adultos. Durante a graduação, foi bolsista da Fundação Universitária Mendes Pimentel (FUMP), trabalhou no laboratório de Produção de Materiais Didáticos na FAE e como professor alfabetizador no Projeto de Ensino Fundamental 1 (PROEF1). A partir de 2009, ingressou na UFMG, no cargo de Pedagogo, sendo lotado no Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH). Inicialmente, trabalhou no acompanhamento de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs) em estágio probatório e

depois foi remanejado para a Divisão de Acompanhamento Funcional (DAF), executando atividades de acompanhamento funcional e processos de remoção.

Assumiu a gestão no setor a partir de 2016 e, em 2018, foi convidado a assumir a direção geral do Departamento. Sua nomeação como gestor ocorreu após um convite feito em maio de 2018 pelas Pró-Reitoras de Recursos Humanos Maria Márcia Magela Machado e Leonor Gonçalves, com as quais já colaborava como diretor da DAF e membro da Comissão de Desenvolvimento da PRORH. Ele aceitou a proposta de reformulação da gestão do DRH e foi nomeado diretor geral em 29 de maio de 2018.

Desde que assumiu a direção do DRH, a gestão tem sido colegiada, buscando equilibrar os interesses das pessoas com as necessidades institucionais, visando à prestação de serviços de qualidade e à manutenção da equipe motivada. Os maiores desafios enfrentados durante sua gestão incluíram a pandemia de 2020-2022, restrições orçamentárias, diminuição da força de trabalho e o movimento paredista de 2024. Para superar esses desafios, a equipe manteve um diálogo constante, com reuniões de alinhamento frequentes, fomento à troca de experiências e feedback, e registro formal de decisões. Anualmente, utilizam pesquisas de clima organizacional para avaliar o ambiente e planejar objetivos e metas de melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Entre as conquistas mais significativas de sua trajetória à frente do órgão, destaca-se a consolidação da identidade e da missão do DRH na estrutura administrativa da Universidade, sendo reconhecido pela importância e competência na gestão de pessoas da UFMG. Houve uma aproximação com os gestores das unidades/órgãos, posicionando o DRH como assessor na área de pessoal, e a consolidação de muitas parcerias. Além disso, a gestão reforçou a vocação histórica do Departamento como lugar de acolhimento e cuidado com as pessoas.

Projetos e iniciativas transformadoras lideradas incluíram a reestruturação de todo o Departamento, com remanejamento de pessoas e processos para melhor distribuição de pessoal e organização das atividades, garantindo fluidez e eficiência na prestação de serviços. O corpo gestor foi reformulado, com novas lideranças e um novo organograma, incluindo vice-chefias para as Divisões. Com o apoio da PRORH, através do Projeto Aproximação, foi construída uma rede de assessoramento de gestão de pessoas para diretores e Pró-Reitores, com a implantação da figura da Referência de Recursos Humanos, que garante que a política de Recursos Humanos (RH) alcance todos os servidores de forma transparente e igualitária. Também foi iniciado o Programa de Apoio ao Servidor na Socialização Organizacional (PASSO), que visa favorecer a socialização e integração de servidores novatos ou

recém-movimentados, auxiliando na compreensão dos valores institucionais e aquisição de habilidades, garantindo acolhimento e permanência digna.

Pessoal e profissionalmente, essa passagem na gestão significou um crescimento humano e profissional e o enche de orgulho por estar à frente de um Departamento vital em uma Universidade da grandeza da UFMG, especialmente em um momento de grandes desafios sociais, culturais e políticos. Ele expressa gratidão a Deus, aos colegas do DRH (especialmente gestores), e às Pró-Reitoras Márcia e Leonor pelo apoio e confiança. O maior aprendizado em sua jornada como gestor foi aprender mais sobre “pessoas”, o que o ajudou a entender melhor quem ele é e seu propósito, reconhecendo virtudes e assumindo fraquezas. Para ele, estar à frente do DRH confirma o que entende como "sentido da existência": ter a oportunidade de estar "no lugar do cuidado e da partilha de vida" entre pessoas.