SE
MA
NA

do
Servidor
UFMG

2025

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

Depoimentos dos Presidentes da Comissão Permanente de Pessoal Docente

SUMÁRIO

Professora Maria Elisa de Souza e Silva.....3

Professora Adriana Maria Valladão Novais Van Petten.....6

Professor Roberto do Nascimento Rodrigues..... 8

Professora Silvana de Vasconcelos Cançado.....11

Professor Anilton César Vasconcelos..... 13

Professora Ana Maria Gontijo Figueiredo..... 15

Professora Juliana Torres de Miranda..... 18

Professora Ana Lydia Reis de Castro e Silva.....21

Professora Maria Elisa de Souza e Silva

Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD (18/03/1998 a 18/03/2002)

Maria Elisa de Souza e Silva, uma recém-aposentada da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), dedicou 45 (quarenta e cinco) anos de sua vida à UFMG, desde sua formatura em 1978 e o início de sua carreira como professora em 1980. Sua trajetória acadêmica e profissional na UFMG é marcada por uma série de importantes cargos de gestão e contribuições significativas.

Ao longo de sua carreira na UFMG, Maria Elisa ocupou diversas posições de destaque:

- Criadora e primeira Coordenadora do Centro de Apoio, Seleção e Encaminhamento do Usuário (CASEU) da Faculdade de Odontologia;
- Coordenadora de Colegiado de Graduação;
- Chefe de Departamento Acadêmico;
- Representou a Faculdade de Odontologia na Câmara de Graduação, no Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) e junto ao Conselho Universitário;
- Chefe de Gabinete do Reitor;
- Pró-Reitora Adjunta de Graduação;
- Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD);
- Participou do processo de criação do curso de Agronomia no Instituto de Ciências Agrárias (ICA), campus Montes Claros;
- Representou a UFMG na Comissão da Gratificação de Estímulo à Docência (GED) em Brasília.

Paralelamente às suas funções universitárias, Maria Elisa também atuou como dentista por 10 anos.

Sua nomeação para Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) ocorreu em 1998, quando a Professora Terezinha de Abreu Gontijo, com quem Maria Elisa trabalhou na proposição e implementação do curso de Agronomia no campus Montes Claros e desenvolveu uma amizade, a indicou ao Professor Francisco César de Sá Barreto, então Reitor. O Professor César a convidou para ser representante do Reitor junto à CPPD, e Maria Elisa, como membro da comissão, se candidatou e foi eleita Presidente pela plenária do órgão, permanecendo por quatro anos à frente da CPPD.

Como gestora, Maria Elisa enfrentou dois grandes desafios:

1. Superar a resistência dos professores em relação à CPPD: Para isso, ela buscou interagir e estimular os chefes de departamento a se interessarem pela dinâmica da CPPD, adotando uma postura proativa, fazendo contatos, visitas e mantendo comunicação estreita com os departamentos e Unidades Acadêmicas;

2. A implementação da Gratificação de Estímulo à Docência (GED) na Universidade: A GED exigia um determinado patamar de horas-aula dos docentes, além de outras atividades. Inicialmente, muitos departamentos da UFMG não atendiam a todas as exigências estabelecidas pelo Governo Federal, o que gerou descontentamento. Como Presidente da CPPD e da Comissão de GED, Maria Elisa precisou de um esforço e dedicação significativos para lidar com essa situação.

Entre suas conquistas mais significativas, Maria Elisa destaca as interações que pôde fazer e as pessoas que conheceu, todas elas interessadas no bem da Universidade. Ela ressalta que as composições de plenária que a apoiaram foram fundamentais. Um projeto específico que ela liderou e que teve um impacto transformador foi a realização do estudo sobre a Política de Pessoal Docente da UFMG. Este trabalho, realizado com o apoio da CPPD e em parceria com o Professor Ricardo Hiroshi Almeida Takahashi, foi fundamental para os avanços posteriores na alocação de vagas docentes na UFMG e foi amplamente reconhecido pela comunidade, sendo apresentado em diversas Unidades da UFMG e em outras universidades como Universidade de São Paulo (USP), Universidade de Viçosa (UFV) e Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Além disso, no âmbito de sua Unidade, a Faculdade de Odontologia, Maria Elisa liderou a implementação do Centro de Apoio, Seleção e Encaminhamento do Usuário (CASEU), que organizou a estrutura de demanda e atendimento dos pacientes. A partir dessa iniciativa, a Unidade passou a ter um

arquivo organizado de prontuários e um protocolo de atendimento que priorizava as demandas do paciente, melhorando a qualidade de vida e a saúde bucal integral, do mesmo.

Para Maria Elisa, sua atuação junto à CPPD teve um profundo significado pessoal e profissional, permitindo-lhe conhecer mais a UFMG através do contato com os Departamentos e Unidades Acadêmicas, e, acima de tudo, o relacionamento com as pessoas. Seu maior aprendizado como gestora foi a ampliação da visão da Universidade, principalmente através das visitas às Unidades Acadêmicas, o que a fez conhecer as diversas atividades acadêmicas realizadas. Maria Elisa expressa grande orgulho em ter conhecido mais profundamente as várias nuances e diferentes atividades desenvolvidas na UFMG.

Professora Adriana Maria Valladão Novais Van Petten

Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD (21/03/2006 a 22/03/2010)

A presidência da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) foi um marco na carreira de Adriana Maria Valladão Novais Van Petten, sendo um cargo de confiança do Reitor, Professor Ronaldo Tadêu Pena, que a convidou devido ao seu trabalho prévio na Pró-Reitoria de Graduação.

Durante sua gestão na CPPD, entre 2006 e 2010, Adriana enfrentou diversos desafios e aspectos técnicos. O primeiro deles foi a recomposição do plenário da CPPD, buscando o engajamento da comunidade na comissão. Outro desafio significativo foi a implementação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) na UFMG, que resultou na criação de aproximadamente 30 (trinta) novos cursos e na ampliação de vagas em outros 24 (vinte e quatro) cursos, tanto de graduação quanto de pós-graduação. Nesse contexto, a CPPD foi responsável por coordenar a contratação de 406 (quatrocentos e seis) novos cargos de magistério superior.

Quase em paralelo ao REUNI, o governo federal alterou a forma de contratação nas universidades, introduzindo o "banco de professor equivalente". Essa mudança permitiu que as universidades alocassem automaticamente as vagas em concurso, desde que não ultrapassassem um teto de professores equivalentes, substituindo o modelo anterior que dependia da liberação de vagas pelos Ministérios do Planejamento e da Educação. Nesse período, a UFMG tinha cerca de 200 (duzentos) cargos vagos aguardando liberação, que, somados aos 406 (quatrocentos e seis) novos cargos do REUNI, totalizaram mais de 600 (seiscentos) cargos para serem preenchidos.

A ausência de um sistema de controle eficaz foi uma grande dificuldade, pois a gestão de tantos cargos novos e vagas liberadas era manual, utilizando uma grande planilha nas paredes da CPPD para controle. A própria entrevistada chegava a memorizar quais candidatos estavam em quais editais e para quais departamentos, o que evidenciou fragilidades institucionais e a necessidade de investimento em infraestrutura, software e equipamentos. Adicionalmente, a coordenação de contratações era complexa, descrita como um "quebra-cabeça", devido à realização de concursos simultâneos em todo o país, onde um candidato poderia ser aprovado em mais de uma universidade, exigindo a chamada do próximo classificado caso optasse por outra instituição.

O projeto mais significativo liderado em sua gestão foi a criação e implementação da "planilha da CPPD". Anteriormente, a alocação de vagas era baseada em relatórios departamentais e uma análise subjetiva pautada na carga horária. A planilha foi desenvolvida com o propósito de agilizar o processo e basear a distribuição de vagas na política institucional de ensino, pesquisa e extensão da UFMG. Seu mecanismo realiza uma análise quantitativa e qualitativa dos departamentos, funcionando como um instrumento de planejamento que permite aos departamentos identificar pontos fortes e fracos e se planejar para receber docentes. O Professor Ricardo Hiroshi Caldeira Takahashi, um matemático, teve um papel crucial na equipe, sendo responsável por gerar os cálculos e implementar o programa da planilha, traduzindo as ideias em uma questão quantitativa. A planilha trouxe uma mudança de paradigma na análise e distribuição de vagas e é considerada o acontecimento mais significativo de sua gestão na CPPD, tornando-se um instrumento de política institucional, embora precise de aperfeiçoamento e avaliação contínua.

A experiência na CPPD, somada à Pró-Reitoria de Graduação, proporcionou a Adriana Maria Valladão uma visão institucional ampla e diferenciada da universidade, incluindo a interação entre departamentos, cursos de graduação e pós-graduação, e o planejamento futuro. Isso também a permitiu ter uma relação extensiva com o Ministério da Educação (MEC), outras instituições e a regulamentação, aumentando sua propriedade na leitura de normas e decretos. Houve também um grande contato com outras unidades como Departamento de Administração de Pessoal (DAP), Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH), Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador (DAST) e Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), ampliando seu entendimento organizacional. A entrevistada enfatiza a importância da equipe, incluindo Mirtes Terezinha Campos (a secretária) e a Professora Maria Cristina Costa Ferreira (a vice-presidente), para superar a grande quantidade de trabalho, especialmente sem um sistema efetivo de controle.

Professor Roberto do Nascimento Rodrigues

Pró-Reitor de Recursos Humanos - PRORH (01/03/2012 a 18/03/2014)

Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD (22/03/2010 a 29/02/2012)

Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD (20/08/2002 a 19/08/2003)

O Professor Roberto do Nascimento Rodrigues iniciou sua jornada na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) em 1990 como Professor Visitante, tornando-se Professor Titular no Departamento de Ciências Econômicas em 1991, antes de se transferir para o Departamento de Demografia. Durante este período, ele também lecionou no curso de Pós-graduação em Demografia e atuou como pesquisador no Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (Cedeplar), onde orientou dezenas de dissertações e teses na área de Demografia.

Sua experiência administrativa na UFMG começou em 2002, quando foi eleito membro da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD). Posteriormente, foi convidado pela então Presidente da CPPD, Professora Edna Maria Alvarez Leite, para a Vice-Presidência, cargo que ocupou de 2003 a 2006, após ser eleito pelo plenário da Comissão. Em 2011, o Professor Roberto Nascimento foi indicado pelo Reitor Clélio Campolina Diniz para assumir a presidência da CPPD, indicação aprovada pela plenária da Comissão.

Durante sua gestão na CPPD, ele enfrentou desafios significativos:

- Manter a política de melhoria da titulação dos docentes da UFMG, incentivando a contratação de professores com doutorado e o ingresso em programas de doutoramento para os recém-contratados;

- A implantação do Programa de Reestruturação das Universidades Federais (REUNI), que flexibilizou a contratação e exigiu adaptações na política de qualificação, intensificando os esforços para garantir a complementação da qualificação de docentes sem doutorado;

- Desenvolver indicadores de desempenho para os departamentos que pudessem subsidiar a priorização de concursos para vagas docentes, em um período anterior ao Banco de Professor Equivalente, quando as autorizações para contratação eram limitadas;

- Preencher as vagas de Professor Titular, pois apenas 7% (sete por cento) dos professores da UFMG estavam nessa classe em 2011, abaixo do limite de 10% (dez por cento) permitido pela legislação da época. A CPPD, em conjunto com a Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) e o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), estabeleceu critérios para priorizar a abertura desses concursos;

- Melhorar o relacionamento com os Departamentos Acadêmicos, iniciando visitas para explicar os critérios e indicadores da planilha de alocação de vagas docentes.

Apesar dos desafios, o Professor Roberto e sua equipe alcançaram importantes conquistas na CPPD:

- Aperfeiçoamento da qualificação dos docentes, incentivando o ingresso em programas de doutoramento e pós-doutoramento e alocando vagas de professor substituto com base em planos de qualificação;

- Preenchimento e manutenção de docentes na classe de Professor Titular dentro do limite máximo de 10% (dez por cento) previsto na legislação;

- Organização de um evento na UFMG com a participação de CPPDs de quase todas as universidades federais do Brasil, que possibilitou a troca de experiências e a posterior adoção dos indicadores e critérios de alocação de vagas da UFMG em outras instituições.

Em 2012, após deixar o cargo na CPPD, o Professor Roberto do Nascimento Rodrigues foi convidado e nomeado pelo Reitor Clélio Campolina Diniz para assumir a Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH). Sua experiência administrativa na CPPD foi um fator chave para essa nomeação.

Na PRORH, ele enfrentou desafios como a implantação do sistema de ponto eletrônico para os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) em meio a um longo período de greve, e a necessidade de construir laços de confiança e aproximação com o sindicato dos TAE.

Suas conquistas na PRORH incluem:

- Valorização dos Técnicos Administrativos através da ampliação do programa de bolsas de estudo para graduação, especialização e pós-graduação, e a criação de um programa de incentivos para participação em eventos nacionais e internacionais, além de garantir a participação na Semana de Iniciação Científica da UFMG;
- Melhoria nas relações da PRORH com o sindicato dos TAE, estabelecendo um regime de assembleia permanente com reuniões semanais, promovendo um diálogo cordial e superando resistências iniciais;
- Transformação da "Semana do Servidor" de uma comemoração modesta para um evento abrangente, que servia não apenas para congraçamento, mas também para reflexões sobre as perspectivas da categoria, com oficinas, palestras, competições esportivas, teatros, danças e shows musicais.

As experiências na CPPD e na PRORH foram de grande significado pessoal e profissional para o Professor Roberto. Ele desenvolveu habilidades administrativas e de negociação na prática, o que contribuiu para seu crescimento profissional e o desenvolvimento de uma visão crítica, permitindo-lhe compreender diferentes perspectivas profissionais. Ele relata que esses conhecimentos de gestão o prepararam para futuras funções, sendo fundamental para sua atuação como presidente da Fundação João Pinheiro após sua aposentadoria. Ele aprendeu a negociar com sindicatos, desenvolveu habilidades de diálogo e resolução de conflitos, e criou uma relação respeitosa com diferentes setores. Durante sua gestão, o professor Roberto sempre defendeu a ideia de que a gestão da PRORH deveria ser assumida por profissional da área, com formação condizente com o desempenho das atividades próprias da administração pública, preferencialmente por servidores técnicos administrativos em educação.

Após sua aposentadoria em 2015, ele trabalhou por um ano em Brasília como Assessor Especial e Chefe de Gabinete no Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, e depois presidiu a Fundação João Pinheiro por quatro anos. Atualmente, o Professor Roberto do Nascimento Rodrigues atua como Professor Voluntário no Instituto de Ciências Agrárias (ICA) da UFMG, no campus de Montes Claros, lecionando e orientando presencialmente e à distância no Programa de Pós-graduação em Sociedade, Ambiente e Território.

Professora Silvana de Vasconcelos Cançado

Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD (05/03/2012 a 17/04/2012)

Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD (22/03/2010 a 04/03/2012)

Entre março de 2010 e março de 2012, a autora teve a honra de exercer a função de vice-presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). O convite partiu do então Reitor da UFMG, Professor Clélio Campolina Diniz, e do presidente da CPPD da época, Professor Roberto do Nascimento Rodrigues. A autora foi convidada em decorrência de sua atuação anterior como assessora na implantação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), durante o Reitorado do Professor Ronaldo Tadêu Pena. Naquela posição, ela trabalhava diretamente com a formação de novos cursos e a admissão de docentes, o que gerava uma interlocução constante com a CPPD e demais órgãos da administração.

A CPPD é um órgão de assessoramento direto ao dirigente máximo da Instituição, cuja função primordial é acompanhar e avaliar a política de pessoal docente. Isso engloba, especificamente, o dimensionamento da força de trabalho docente, a alocação de vagas, a contratação, aproveitamento e exoneração de docentes, a avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção funcional, e a elaboração e acompanhamento de editais de concursos, entre outros temas relevantes para a gestão de pessoal docente.

Durante seu mandato, um dos principais desafios enfrentados foi a organização e gestão da planilha de vagas docentes, assim como a definição de critérios técnicos e equânimes para a distribuição de vagas entre as diversas Unidades Acadêmicas. Essa tarefa era complexa, exigindo uma avaliação minuciosa

da produtividade de cada departamento, levando em consideração suas demandas reais, projetos em andamento e especificidades. Outro desafio importante foi o acompanhamento dos processos de progressão funcional e dos editais de concursos docentes, garantindo a legalidade e a qualidade dos certames.

Uma das maiores conquistas desse período foi a promoção de transparência e equidade na distribuição de vagas docentes. Essa prática contribuiu para que as decisões da CPPD fossem mais justas e alinhadas com as necessidades da Universidade. Foi um aprendizado significativo, que permitiu à autora enxergar a UFMG em toda sua complexidade, competência e diversidade. Dentre as iniciativas consideradas transformadoras, destaca-se a realização de um evento que reuniu representantes das CPPDs de diversas Universidades Federais Brasileiras. A proposta desse encontro foi discutir diretrizes comuns e desafios compartilhados na gestão docente, proporcionando uma rica troca de experiências e fortalecendo o papel das CPPDs no cenário nacional. Essa experiência foi extremamente significativa para a autora, tanto pessoal quanto profissionalmente, permitindo um crescimento institucional e ampliando sua visão sobre a gestão pública, os processos administrativos e o funcionamento interno de uma Universidade Federal. O maior aprendizado, sem dúvida, foi o exercício da escuta, da articulação institucional e da atuação na área administrativa, consideradas fundamentais para a construção de uma universidade mais justa e eficiente.

Professor Anilton César Vasconcelos

Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD (18/04/2012 a 18/03/2014)

Anilton Cesar Vasconcelos foi nomeado Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) após um convite feito pelo então presidente da CPPD, Roberto do Nascimento Rodrigues, que estava se afastando para assumir a Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), e pelo Reitor da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) na época, Professor Clélio Campolina Diniz. Sua nomeação foi formalizada através de duas Portarias: a nº 2.019 de 17/04/2012, publicada no Diário Oficial da União em 18/04/2012, e a nº 3.544 de 27/06/2012.

Durante seu mandato, os maiores desafios incluíram a reforma do plano de cargos e salários realizada pelo Ministério da Educação (MEC), que democratizou o acesso ao topo da carreira (professor titular) e inverteu a pirâmide de cargos e salários nas universidades federais. Outro desafio significativo foram as auditorias, que exigiam trabalho até altas horas da noite para temporizar as respostas.

Entre as conquistas mais significativas, destaca-se a mudança da plataforma de relatórios anuais docentes (INA). A antiga plataforma INA foi substituída por uma forma mais efetiva e menos propensa a erros, que envolvia a importação de dados da plataforma Lattes do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Essa mudança eliminou a necessidade de inserir números do Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) e cadastrar pesquisadores (incluindo estrangeiros, para os quais, no sistema antigo, muitas vezes era preciso "inventar" um CPF).

Anilton liderou um trabalho que impactou praticamente todos os docentes da UFMG. Seu princípio era estudar os currículos de todas as pessoas agendadas para auscultá-las e sempre saber as decisões a tomar em cada caso, reconhecendo que há diferenças entre as pessoas.

Essa passagem pela CPPD teve um significado importante pessoal e profissionalmente. A UFMG sediou um Encontro Nacional das CPPDs, no qual a CPPD da UFMG foi considerada o padrão e modelo para todas as instituições. O maior aprendizado de sua jornada no cargo foi a compreensão de que o "poder" é passageiro, e que a instituição muda a cada momento, mas sempre cresce.

Professora Ana Maria Gontijo Figueiredo

Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD (19/03/2014 a 31/01/2019)

Ana Maria Gontijo Figueiredo foi nomeada Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) inicialmente pelo Professor Jaime Arturo Ramírez, após sua eleição para Reitor, e depois convidada pela Professora Sandra Regina Goulart Almeida para um segundo período, comprometendo-se a ficar por mais um ano. Em ambas as ocasiões, sua indicação foi aprovada pelo plenário da CPPD e pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE).

Entre os maiores desafios que enfrentou, destacam-se a necessidade de preservar espaço para questões substantivas, tais como a formulação e proposição de políticas de desenvolvimento de pessoal docente; adequação de ordenamentos, normas e procedimentos às alterações na legislação, adequação dos critérios de distribuição de vagas docentes à nova realidade da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e do país. Outro desafio foi compreender as particularidades das atividades desenvolvidas nas Unidades e Departamentos acadêmicos, devido à diversidade do perfil docente, o que se tornou um aprendizado contínuo através da interlocução com Chefes de Departamento, Diretores de Unidade e outros docentes e servidores técnico-administrativos.

As conquistas mais significativas são atribuídas ao coletivo da comissão. Elas incluem:

1. Elaboração de propostas, para apreciação do CEPE, de:
    a. Resolução Complementar nº 02/2014, que regula regimes de trabalho docente; encargos docentes; concessão, reversão de classe e alteração de regime de trabalho de vaga de magistério da carreira de Magistério Federal da UFMG;

b. Resolução Complementar nº 04/2014, de 9 de setembro de 2014, que estabelece critérios para Progressão e Promoção na carreira, ambas para adequação dos ordenamentos à Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, com redação modificada pela Lei nº 12.863, de 24 de setembro de 2013. A entrevistada teve a oportunidade de presidir a comissão que elaborou as duas propostas.

2. Coordenação dos trabalhos, desenvolvidos pelas Câmaras do CEPE e CPPD, para criação do Programa Professor Visitante da UFMG, aprovado pelo CEPE em 31/10/2017. A primeira chamada interna de vagas no Programa se deu em setembro 2017, com os primeiros editais de seleção sendo publicados no início de 2019.

3. Sobre distribuição de vagas docentes:

   a. Aumento importante da transparência na aplicação dos critérios de distribuição de vagas, por meio do envio para verificação, aos departamentos e estruturas equivalentes, dos dados a serem adotados a cada vez que o critério vigente foi aplicado;

   b. Aumento substancial da frequência de distribuição de vagas docentes. Foram distribuídas 638 (seiscentos e trinta e oito) vagas, em 8 (oito) oportunidades, nos 5 (cinco) anos em que esteve à frente do processo;

   c. Coordenação das discussões, ocorridas em conjunto nas Câmaras de Graduação, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão, e CPPD, visando atualização dos critérios de distribuição de vagas e elaboração de Proposta de Resolução para apreciação do CEPE. Essa Proposta foi encaminhada para discussão nas Unidades, não tendo sido ainda apreciada pelo CEPE.

4. Aumento substancial da agilidade na análise de processos, particularmente de relatórios de estágios probatórios e de editais de concurso de professores efetivos.

5. Iniciativa e coordenação dos trabalhos, juntamente com a Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI), para substituição dos relatórios anuais de atividades dos docentes (INA individual) e dos departamentos/estruturas equivalentes (INA departamental) por relatórios com novo formato e baseados em novo banco de dados, respectivamente Relatório Docente (ReDoc) e Relatório Consolidado Acadêmico Departamental (ReCAD). Processo este que não foi finalizado na presidência da entrevistada e foi continuado pelas presidências posteriores.

Ana Maria ressalta a parceria e amizade dos vice-presidentes Professor Julio Cesar Jeha, Professora Delaine Cafiero Bicalho e Professora Juliana Torres de Miranda, além de agradecer aos servidores técnico-administrativos que atuaram na comissão: Erica Vanessa Martins Rocha da Mota, Marcia Martins de Melo, Vanete Marques Rodrigues, Thereza Cristina Gonçalves Pinto, Cicero Xavier do Nascimento, Ariadna Righi Araújo, Flávia Pereira Salazar Ribeiro, Carlos Wellington Martins de Melo, Mara Cristina Gomes Rosa, Bruna Lana Camargos Costa e Bruno Desidério Pereira.

Sobre o impacto transformador, ela considera que, devido à natureza do trabalho da CPPD como comissão assessora, as transformações são sistêmicas e gradativas, consolidando-se com o tempo, em vez de terem impactos pontuais. Ela também reconhece uma evolução contínua e um legado significativo deixado pelos presidentes e vice-presidentes que a antecederam.

Pessoal e profissionalmente, essa passagem representou o coroamento de sua carreira, pois se aposentou ao deixar a presidência da CPPD. Proporcionou um grande e contínuo aprendizado, além de uma interação frutífera, cordial e gratificante com diversas pessoas. O maior aprendizado foi o conhecimento da Instituição sob uma perspectiva que suas atividades anteriores não haviam proporcionado.

Professora Juliana Torres de Miranda

Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD (01/02/2019 a 26/05/2022)

Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD (21/03/2018 a 31/01/2019)

Juliana Torres de Miranda, natural de Belo Horizonte (BH), é atualmente professora de magistério superior.

Formou-se em Arquitetura e Urbanismo em 1992 e iniciou sua carreira docente na Universidade Federal de Viçosa (UFV) em 1993, como professora auxiliar. Realizou seu mestrado na Universidade Técnica da Nova Escócia (TUNS), no Canadá. Em 1997, passou em concurso para a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), onde está desde janeiro de 1998. Concluiu seu doutorado na Universidade de São Paulo (USP) entre 2003 e 2007. Sua atuação profissional e acadêmica sempre foi na área de Arquitetura e Urbanismo.

Antes de sua atuação na Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), Juliana Torres ocupou diversos cargos administrativos na UFMG, incluindo vice-coordenadora do colegiado (1998-2000), coordenadora do colegiado (2007-2009) e vice-chefe do departamento de projetos (2002-2003). Ela sempre esteve envolvida com colegiados e cargos de representação, participando do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), da Congregação e de várias comissões.

Seu envolvimento com a CPPD começou como representante dos professores em um mandato anterior, possivelmente entre 2014 e 2016. Posteriormente, a Reitora Sandra Regina Goulart Almeida a indicou para a presidência em 2019, após a recusa da professora Ana Maria Gontijo Figueiredo, que sugeriu o nome de Juliana devido ao seu conhecimento prévio como membro. Juliana foi vice-presidente da CPPD em 2018 e assumiu a presidência em 2019, permanecendo no cargo até maio de 2022.

Os maiores desafios em sua gestão na CPPD foram o Governo e a COVID-19. A partir de 2019, houve uma série de normativos federais que geraram grande insegurança orçamentária e dificuldades para a contratação de docentes, aspectos que a CPPD nunca havia enfrentado. A multiplicidade de mudanças na legislação ("quase um decreto por semana") exigiu que a CPPD se aprofundasse nos fundamentos legais para adequar concursos e processos internos. A pandemia de COVID-19 demandou decisões rápidas para adaptar o trabalho interno, criar fluxos de processos no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e realizar concursos públicos docentes à distância, contando com o apoio da procuradoria jurídica para desenhar novos formatos.

Entre as iniciativas e melhorias lideradas por Juliana, destacam-se:

- A continuidade e aperfeiçoamento da Matriz de Dimensionamento para alocação de vagas docentes, promovendo maior transparência;
- A resolução de um "imenso" passivo de processos atrasados;
- A regularização e melhoria de processos, incluindo a criação de processos no SEI para acesso de professores e setores;
- O início de estudos para rever e atualizar os normativos internos;
- A implementação efetiva da política de reserva de vagas para negros e Pessoas com Deficiência (PCD) nos concursos docentes, coordenando uma comissão especial para tal;
- A busca por rever e regularizar os processos da CPPD, simplificando-os e instruindo-os melhor;
- Participação ativa na construção do Site da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH).

Sua experiência pessoal e profissional na CPPD foi marcada pela mistura do profissional e do pessoal. Ela ressaltou que a função proporcionou um profundo conhecimento da Universidade, permitindo contato diário com a gestão e uma perspectiva ampliada da instituição. Sentia-se prestando um "grande serviço" para a valorização da carreira docente e ajudou a combater "lendas" e informações incorretas, buscando manter um diálogo eficaz com departamentos e unidades. Juliana dedicou-se 100% (cem por cento) à função, não conseguindo dar aulas, fazer pesquisa ou orientar, o que reflete, segundo ela, a falta de valorização do trabalho administrativo docente. Apesar de exaustivo, o trabalho foi muito gratificante, e ela conseguiu manter a saúde psicológica.

Como sugestões de mudanças organizacionais para a universidade, Juliana propõe a criação de um setor centralizado para concursos docentes. Este setor ofereceria suporte jurídico e operacional, combinando com a autonomia das unidades para definir estratégias e perfis, o que facilitaria processos e reduziria recursos. Ela cita o sucesso da implementação das cotas após a unificação do processo como exemplo. Além disso, sugere melhorar a acolhida aos novos docentes, com um papel importante da PRORH e o envolvimento dos diretores das unidades.

Professora Ana Lydia Reis de Castro e Silva

Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD (27/05/2022 - presente)

Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD (01/02/2019 a 26/05/2022)

A Professora Ana Lydia Reis de Castro e Silva, natural de Belo Horizonte, Minas Gerais, construiu uma longa e notável trajetória no magistério superior. Iniciou sua carreira na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) em 1997 como Professora Assistente no Departamento de Engenharia de Estruturas, possuindo mestrado e concluindo seu doutorado em 2006. Atualmente, ela ocupa a classe de Professora Titular, o último nível da carreira docente, totalizando 28 (vinte e oito) anos de experiência no magistério superior.

Desde cedo, a Professora Ana Lydia demonstrou grande interesse e envolvimento com a gestão e administração acadêmica. Sua participação ativa incluiu cargos como subchefe do Departamento de Engenharia de Estruturas, membro da Câmara Departamental, da Congregação da Escola de Engenharia e de Colegiados de Curso de Graduação (Engenharia Civil) e Pós-Graduação (Engenharia de Estruturas). Antes de assumir cargos de liderança na Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), ela já era membro da própria comissão, representando a área da natureza.

Sua atuação na CPPD começou oficialmente em 2013 como representante da área da natureza. Em 2019, foi convidada pela reitora para assumir a vice-presidência da CPPD, uma indicação das Professoras Ana Maria Gontijo Figueiredo e Juliana Torres de Miranda. Este período de 2018 foi de transição e aprendizado, orientada pela Professora Juliana, em que ela se envolveu nas atividades da comissão para a sucessão. Após o encerramento do primeiro mandato da Professora Sandra Regina Goulart Almeida (Reitora), e como a Professora Juliana não manifestou interesse em continuar, a Professora Sandra a convidou para assumir a presidência da CPPD, cargo que a Professora Ana Lydia

aceitou e ocupa atualmente, tendo sido vice-presidente da mesma comissão de fevereiro de 2019 a abril de 2022.

A CPPD é descrita pela Professora Ana Lydia como um "desafio constante", funcionando como um órgão assessor da Reitoria, Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) e do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE). O grande desafio é conciliar o intenso cotidiano da vida docente com a realização de estudos para subsidiar decisões e prestar suporte. A pandemia de COVID-19 representou um "grande desafio" inimaginável, complicando a gestão de processos que estavam em transição do formato físico para o Sistema Eletrônico de Informações (SEI). A falta de familiaridade total com a ferramenta, somada à impossibilidade de lidar com documentos físicos ou a presença de colegas, tornou o período mais desafiador. Houve também a dificuldade em entender como a legislação vigente poderia se estender para casos excepcionais ou se novos procedimentos deveriam ser criados.

Apesar dos desafios, a gestão da Professora Ana Lydia na CPPD se destacou por dois grandes projetos e iniciativas notáveis:

- Aproximação com a Comunidade e Transparência: Ela iniciou um projeto de visitas a todas as 20 (vinte) unidades do magistério superior e à Unidade Especial de Educação Básica e Profissional da UFMG (EBAP). Até o momento, 15 (quinze) unidades já foram visitadas, e o plano ambicioso é estender as visitas a cada um dos 92 (noventa e dois) departamentos, um "trabalho Hercúleo" que visa levar o dia a dia da CPPD, promover a transparência dos processos e oferecer acolhimento à comunidade docente, resultando em interações humanizadas e gratificantes.
- Atualização dos Normativos Internos da Carreira Docente: A equipe da CPPD se debruçou sobre a avaliação e revisão da necessidade de atualizar resoluções internas antigas, algumas datando de 1992 ou antes, que não se adequavam mais ao contexto de expansão e mudanças legislativas da UFMG. Esforços resultaram na aprovação de muitas novas resoluções, alinhando-as aos novos normativos e à realidade atual da universidade.

Em suas reflexões pessoais e profissionais, a Professora Ana Lydia expressa seu gosto pela gestão administrativa, reconhecendo que a gestão universitária é desafiadora, pois profissionais de sua área, como engenheiros, não são tradicionalmente preparados para a administração. Ela vê sua atuação como uma forma de contribuição para o funcionamento da universidade, diferente do que imaginava ao prestar concurso. Estar na CPPD é um desafio por ser um ambiente distinto de sua formação, mas ao mesmo tempo, a experiência abriu sua mente para a diversidade das 20 (vinte) unidades da UFMG,

cada uma com suas particularidades. Conversar com pessoas de outras unidades e áreas do conhecimento é "muito enriquecedor" e proporciona "um outro olhar" sobre os assuntos, levando-a a crescer "muito, pessoalmente, profissionalmente, e como professora universitária". No entanto, ela observa que o trabalho na CPPD demanda muito tempo, resultando em um distanciamento de sua área de engenharia, impedindo-a de atuar em sala de aula ou manter-se em grupos de pesquisa.

A Professora Ana Lydia considera que o maior aprendizado foi como realizar a "articulação diplomática" nas conversas. Ela atende cerca de 3.200 (três e duzentos) docentes, cada um com pensamentos e olhares distintos. Aprendeu a conduzir o diálogo de forma construtiva, mesmo ao transmitir informações difíceis ou regras inalteráveis, sem criar conflitos com a comunidade. Saber se posicionar frente à comunidade e manter um diálogo construtivo é um aprendizado fundamental.

Apesar dos desafios, a Professora Ana Lydia expressa prazer em fazer parte de uma equipe empenhada que compreende seu papel institucional e a importância do que está fazendo. Ela compartilha o momento da CPPD com a gestão da PRORH, elogiando as pessoas excelentes que a fazem crescer. A experiência é um "aprendizado constante", e ela manifesta felicidade em poder contribuir para a instituição.