SE
MA
NA

do
Servidor
UFMG

2025

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

Depoimentos dos Pró-Reitores de Recursos Humanos

SUMÁRIO

Professora Terezinha Abreu Gontijo.....3

Professor Reynaldo.....8

Maia Muniz.....8

Professora Elizabeth Spangler.....11

Andrade Moreira.....11

Professor Lucas José Bretas dos Santos.....13

Professor Roberto do Nascimento Rodrigues.....15

Professora Maria José Cabral Grillo.....18

Professora Maria Márcia Magela Machado.....21

Professora Terezinha Abreu Gontijo

Pró-Reitora de Recursos Humanos - PRORH (18/03/1998 a 21/03/2000)

Principais desafios

- Lidar com o grande número de servidores temporários, principalmente no Hospital das Clínicas (HC), onde, à época, havia mais de 2.000 (dois mil) colaboradores não efetivos;
- Falta de programas consistentes de capacitação para servidores técnico-administrativos;
- Inexistência de uma sistemática de avaliação de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAEs), o que gerava uma certa resistência à implementação de medidas nessa direção;
- Distribuição muito aleatória de servidores, com unidades mais e outras menos favorecidas, sem que houvesse uma perspectiva de correção do problema;
- Inexistência de uma sistemática de alocação de servidores e de vagas de TAEs, o que não se via com relação aos docentes, cujas vagas, já há muitos anos, eram definidas pelo Conselho de Ensino e Pesquisa, com a assessoria da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD);
- Lidar com servidores insatisfeitos com as questões de remuneração e carreira;
- Baixa remuneração dos colaboradores em muitos dos cargos;
- Carência de servidores em algumas áreas e dificuldade na consecução de autorização do Ministério da Educação (MEC) para concursos;
- Aparente assimetria na gestão e elaboração de políticas para os segmentos docente e técnico-administrativo;

- Período de renovação do corpo docente da Universidade, que, entre o final dos anos 80 e início dos anos 90, viu quase 40% de seus membros se aposentando e sendo substituídos por outros professores;

- Implementação da Gratificação de Estímulo à Docência (GED), que exigiu a criação de critérios gerais para avaliação e pontuação de professores. Esses critérios precisavam atender e valorizar adequadamente a multiplicidade de áreas que compunham a universidade, estimular a produção nos diferentes fazeres dos professores e teriam, pela primeira vez, reflexos na remuneração dos mesmos;

- Carência de preparo dos dirigentes de Unidades Acadêmicas para lidar com as questões gerenciais inerentes à sua função. Esse problema foi identificado pelos próprios Diretores, durante as reuniões sistemáticas que passaram a ocorrer com a Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH).

Abaixo trechos da entrevista com a Professora Terezinha Abreu Gontijo:

"Um número muito grande de servidores temporários. Por exemplo, o Hospital das Clínicas tinha mais de dois mil. E cargos que a Universidade precisava, mas não tinha autorização para concurso. O MEC simplesmente não mandava."

"A inexistência de programas consistentes de capacitação. A pessoa aprendia em serviço e, às vezes, aprendia certo; às vezes, aprendia mal. Então, ninguém era capacitado, não era atualizado. (...) Se as pessoas não são treinadas de tempos em tempos, daqui a pouco você não consegue fazer seu serviço."

"A resistência de servidores, a avaliação sistemática. Porque não existia uma sistemática de avaliação que fosse validada, porque as pessoas não tinham os fazeres delas descritos adequadamente, não tinham metas para cumprir. Se você não sabe o que você tem que fazer, como é que você vai ser avaliado por não cumprir?"

"A inexistência de uma sistemática de alocação de servidores. (...) Tinha unidades que tinham funcionários demais em um cargo e faltavam funcionários em outros. Outros tinham exatamente o inverso."

"A questão da remuneração, essa não tem jeito de ser resolvida internamente. Mas você pode melhorar o salário indireto. O salário indireto que não é só monetário."

"A incapacidade dos diretores de lidar, no dia a dia, com questões gerenciais, sem ter sido preparados para gerenciar. Porque eu entro professor, mas a universidade vai me chamando para essa, essa, essa função, que são muito mais que o ensino e pesquisa."

Conquistas

A Professora destaca que não gostaria de chamar de conquistas, mas de realizações conjuntas, que resultaram de projetos e iniciativas liderados por ela, mas que só ocorreram com o apoio de muitas outras pessoas. Entre elas, ressalta:

- Mapeamento da distribuição dos recursos humanos disponíveis na universidade;
- Criação de um programa ambicioso para capacitar, anualmente, 20% dos servidores, utilizando recursos próprios da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), com oferta de treinamentos, cursos e, até mesmo, de disciplinas isoladas para servidores nas Unidades Acadêmicas;
- Desenvolvimento de curso de Gestão Estratégica, especialmente voltado para os Diretores de Unidades Acadêmicas. O programa foi elaborado com os diretores, com base nas dificuldades que os mesmos enfrentavam, e era realizado, à noite, nas diferentes Unidades;
- Criação, juntamente com os Diretores de Unidade, de um modelo para distribuição e alocação de vagas de servidores. Esse modelo, cuja formulação matemática final foi feita pelo Prof. José Francisco Soares, estatístico, e então Diretor do Instituto de Ciências Exatas (ICEX), era baseado em critérios objetivos, pactuados com os Diretores, que contemplavam a natureza do fazer acadêmico em cada uma das unidades. Ele deveria nortear a movimentação dos servidores então existentes, entre Unidades, e basear a alocação de vagas que viessem a ser, eventualmente, concedidas;
- Criação do Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador (SAST);
- Elaboração de critérios para atribuição de vagas para concursos de Professor Titular nos Departamentos;
- Elaboração da Proposta da estrutura da Pró-Reitoria de Recursos Humanos, encaminhada ao Conselho Universitário;
- Curso de recepção de docentes sob liderança da CPPD.

Abaixo trechos da entrevista com a Professora Terezinha Abreu Gontijo:

"Então, a gente fez uma planilha, na época, um modelo matemático de distribuição dos servidores que tinha que considerar as peculiaridades da unidade. [...] E os diretores fizeram os parâmetros que deveriam ser considerados."

"Então, a gente tinha uma meta de treinar 20% dos funcionários a cada ano. Essa era uma meta do nosso programa de capacitação. Uma das coisas que a gente teve mais orgulho de fazer aqui, em um programa de capacitação em que a gente pretendia capacitar 20% dos servidores da UFMG por ano."

"Então, uma das coisas que a gente fez, foi o curso de treinamento dos diretores. Gestão estratégica para os diretores. Os diretores ficaram meses fazendo o curso. (...) Quando o diretor sabe que o curso que vai ser dado é para dificuldade dele, ele está super motivado."

Estratégias aplicadas

- Transparência na gestão, informação e fornecimento de dados;
- Planejamento participativo;
- Melhoria dos canais de comunicação entre os diferentes setores ligados à gestão de recursos humanos;
- Criação de uma sistemática de discussão e busca de soluções das questões de recursos humanos, com a inclusão das questões relativas aos servidores, como uma estratégia fundamental para a Universidade
- Aproximação com os Diretores das Unidades Acadêmicas;
- Utilização sistemática da participação dos dirigentes de unidades na busca de soluções para as questões ligadas aos servidores Técnico-administrativos, que antes não eram contemplados com a necessária intensidade e assiduidade. Isso se fez às custas de reuniões, pelo menos, mensais com diretores;
- Levantamento sistemático de dados e informações relativas aos servidores, como ferramenta para tomada de decisões coletivas;
- Busca de valorização para os servidores, para além da remuneração;
- Valorização do conhecimento e desenvolvimento individual;

- Estímulo ao sentimento de pertencimento e à percepção do papel de cada um na busca das soluções e realizações necessárias para a Universidade.

Professor Reynaldo Maia Muniz

Pró-Reitor de Recursos Humanos - PRORH (01/03/2000 a 18/03/2002)

Reynaldo Maia Muniz tem uma trajetória acadêmica e profissional diversificada. Ele iniciou seus estudos em Engenharia Química na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), transferindo-se para a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) em 1976. Paralelamente, ingressou em Sociologia na UFMG entre 1974 e 1975. Foi aprovado no exame de seleção para o Mestrado em Ciência Política na UFMG em 1978 e Doutorado em Ciência Política na Universidade Complutense de Madrid entre 1990 e 1995.

Durante a graduação, teve ativa participação estudantil, sendo presidente do Diretório Acadêmico da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - FAFICH (1976-1977) e vice-presidente do Diretório Central dos Estudantes - DCE (1977-1978). Após o mestrado, ingressou como professor na Faculdade de Ciências Econômicas (FACE) da UFMG, onde atuou até meados de 2019, mesmo após a aposentadoria em 2016, como professor-voluntário.

Matérias lecionadas como professor

- Metodologia de Pesquisa;
- Planejamento Estratégico;
- Administração Pública no Estado Contemporâneo;
- Teoria das Organizações.

Na UFMG, ocupou diversos cargos de gestão:

- Pró-Reitor Adjunto de Planejamento (1998 a 2000).
- Pró-Reitor de Planejamento (por alguns meses no final de 1999).
- Pró-Reitor de Recursos Humanos (2000 a 2002).
- Vice-Diretor da Faculdade de Ciências Econômicas - FACE (2006-2010).
- Diretor da Faculdade de Ciências Econômicas - FACE (2010-2014).
- Diretor da Caixa de Assistência à Saúde da Universidade - CASU-UFMG (2017 a 2019).

Circunstâncias da nomeação para Pró-Reitor de Recursos Humanos

Sua nomeação para a Pró-Reitor de Recursos Humanos foi por um convite do Reitor Francisco César de Sá Barreto, após Reynaldo ministrar um bem-sucedido curso de gestão pública para os diretores de unidade da universidade. O curso impressionou o Reitor, que o convidou para implantar formalmente a Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) em janeiro de 2000.

Principais desafios:

- A falta de instrumentos de gestão de pessoas na administração pública, tornando a PRORH mais burocrática do que estratégica;
- A ausência de autonomia para contratar, avaliar ou recompensar servidores, e a morosidade dos processos disciplinares;
- Forte resistência de órgãos internos e do sindicato a propostas de gestão gerencial, como prêmios por desempenho;
- A frustração com a não concretização da autonomia universitária para implementar instrumentos de gestão mais eficazes.

Principais conquistas:

- A formalização e estruturação da PRORH;
- Atuação na área de treinamento e desenvolvimento, que ele considerava uma das poucas frentes de ação efetiva;

- Criação de um "prêmio por desempenho" para valorizar funcionários, embora tenha tido apenas uma edição;

- Implementação de um programa de 80 (oitenta) bolsas de cursinho pré-vestibular para filhos de Técnico-Administrativos;

- Fortalecimento da área de saúde do trabalhador, colaborando com a Dra. Andréa Maria Silveira do Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador (SAST);

- Tentativas de implementar programas para identificar e auxiliar funcionários com problemas de desempenho e a instituição de um programa de exercícios diários.

Postura e colaborações durante a gestão

Sua gestão foi marcada por uma defesa incisiva da transição de uma administração pública burocrática para uma gerencial, priorizando resultados. Ele adotou uma postura crítica e confrontadora, enfrentando resistências, mas mantendo relações respeitosas com o sindicato.

A experiência como Pró-Reitor, embora desafiadora e com frustrações pela falta de autonomia e eficácia dos mecanismos de gestão, reforçou suas convicções sobre a importância de uma administração pública moderna, eficaz e justa. Ele colaborou com figuras importantes como o Reitor Francisco César de Sá Barreto, a Professora Terezinha Abreu Gontijo, a Dra. Andréa Maria Silveira e o Professor Roberto Fernando de Souza Freitas.

Professora Elizabeth Spangler Andrade Moreira

Pró-Reitora de Recursos Humanos - PRORH (01/04/2005 a 21/03/2010**)**

Elizabeth Spangler Andrade Moreira teve uma longa e notável trajetória acadêmica e profissional antes de assumir cargos de gestão. Ela estudou no Colégio Técnico entre 1971 e 1973 e realizou um estágio obrigatório no Departamento de Microbiologia do Instituto de Ciências Biológicas (ICB) no segundo semestre de 1973. Em 1974, foi aprovada no vestibular e iniciou o Curso de Ciências Biológicas no ICB da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), formando-se em 1978. Imediatamente após a graduação, em 1979, iniciou o Mestrado em Microbiologia. Posteriormente, assumiu o cargo de professora colaboradora também no Departamento de Microbiologia. Em 1986, iniciou seu doutorado em Ciências (Microbiologia) na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Ela se aposentou como Professora Associada em 2013.

Sua nomeação como gestora ocorreu em duas ocasiões distintas. Primeiramente, de abril de 2005 a março de 2006, ela assumiu a Pró-Reitoria de Recursos Humanos a convite da Reitora Ana Lúcia Almeida Gazzola e do Vice-Reitor Marcos Borato Viana, substituindo a Pró-Reitora Maria José Gazzi Salum, que havia solicitado exoneração por motivos pessoais. Em seguida, para o período de março de 2006 a março de 2010, o convite para continuar na Pró-Reitoria de Recursos Humanos foi feito pelo Reitor eleito Ronaldo Tadeu Pena.

Como gestora, Elizabeth enfrentou muitos desafios. Dois se destacaram:

• A falta de pessoal técnico-administrativo e docentes devido à ausência de autorização dos Ministérios do Planejamento e da Educação para a realização de concursos e reposição de perdas. Essa situação só melhorou com a implementação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) pelo Governo Federal/Ministério da Educação, que gerou novas

vagas para as universidades federais e a criação do Banco de Professor Equivalente e, posteriormente, do Banco de servidores técnico-administrativos em educação;

- Os acórdãos do Tribunal de Contas da União (TCU), especialmente aqueles que determinavam a retirada de vantagens dos servidores da UFMG. A universidade contestava essas determinações, mas nem sempre seus argumentos eram acatados.

Entre as conquistas mais significativas de sua trajetória à frente do órgão, ela destaca o REUNI, com a expansão de vagas para Docentes, Técnico-administrativos em Educação e Funções Gratificadas. Como Pró-Reitora, ela foi a responsável pela distribuição das vagas de pessoal Técnico-Administrativo em Educação (TAE) previstas e autorizadas no projeto REUNI, seguindo as propostas das unidades acadêmicas e demais setores da UFMG. A distribuição das vagas de docentes foi realizada em conjunto com a presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD). Outra conquista importante foi a continuidade dos programas de capacitação de servidores técnico-administrativos implantados na gestão anterior, mediante apoio a projetos das unidades acadêmicas, cursos de capacitação do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) e o projeto para os menores aprendizes (convênio Cruz Vermelha).

Elizabeth liderou projetos com impacto transformador na instituição, como a reestruturação da infraestrutura física do Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador - SAST (atualmente Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador - DAST). Também foi responsável pela aquisição de arquivos deslizantes para os documentos de assentamento funcional no Departamento de Administração de Pessoal (DAP) e pela aquisição de novos equipamentos que melhoraram as condições da Biblioteca da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH), especificamente no setor de atendimento a pessoas com baixa visão (deficientes visuais).

Pessoal e profissionalmente, essa passagem significou um "aprendizado maravilhoso", embora difícil e árduo. Foi muito importante em ambos os aspectos. A experiência ampliou seu conhecimento sobre o funcionamento e a organização dos órgãos de deliberação superior (Conselho Universitário e Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE), Pró-Reitorias, unidades acadêmicas, órgãos auxiliares e órgãos suplementares. Ela considera que o relacionamento na administração central, com as unidades acadêmicas e demais órgãos, foi muito frutífero. O maior aprendizado de sua jornada como gestora foi a possibilidade de se relacionar com diferentes pessoas e a aquisição de um conhecimento amplo sobre o funcionamento e as diretrizes da UFMG.

Professor Lucas José Bretas dos Santos

Pró-Reitor de Recursos Humanos - PRORH (22/03/2010 a 29/02/2012**)**

Lucas José Bretas dos Santos iniciou sua trajetória acadêmica na UFMG em março de 1976. Em 1978, ele foi afastado para realizar pós-graduação no exterior, nos Estados Unidos, onde concluiu mestrado e doutorado na Indiana University. Antes de assumir o cargo de Pró-Reitor, Lucas exerceu diversas funções administrativas, como chefia de departamento, coordenação de colegiado de graduação e pós-graduação, diretoria de unidade e representação em órgãos superiores como o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) e o Conselho Universitário, além de suas atividades docentes na graduação e pós-graduação.

Sua nomeação para Pró-Reitor de Recursos Humanos (PRORH) ocorreu ao final do seu segundo mandato como diretor de unidade, quando o reitor eleito o convidou para compor sua equipe de trabalho.

No cargo de Pró-Reitor de Recursos Humanos, ele enfrentou grandes desafios. Dentre eles, destacam-se a necessidade de tomar conhecimento das rotinas de administração de pessoal e das relações com os órgãos centrais do Ministério da Educação (MEC). Ele também lidou com um espectro muito mais diverso de pessoal técnico-administrativo e com as pressões para obter soluções imediatas para problemas recorrentes de alocação de pessoal. Um fator que ajudou a atenuar essas pressões foi a criação do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (QRSTA). Adicionalmente, enfrentou a dificuldade em atender a algumas solicitações das associações sindicais devido a impedimentos de ordem legal.

Entre as conquistas mais significativas de sua gestão à frente da PRORH, ele destaca o estabelecimento de uma atmosfera de convivência não hierarquizada entre docentes e Técnico-Administrativos em Educação (TAE). Outras iniciativas transformadoras que ele liderou incluem:

- O estabelecimento da I Semana do Servidor, que se tornou um espaço para múltiplas atividades de discussões e lazer.

- A criação do curso de especialização Gestão de Instituições Federais de Ensino Superior (GIFES), um curso de Especialização exclusivo para TAE em colaboração com a Faculdade de Educação (FAE).

- A disponibilização de bolsas de mestrado para TAE.

Essa passagem pela PRORH significou para ele uma experiência e aprendizado em termos de legislação de trabalho e em relações humanas. Pessoal e profissionalmente, foi uma oportunidade de conhecer pessoas dentro da universidade e de órgãos externos que puderam compartilhar seu conhecimento e experiência. A maior experiência de sua jornada no cargo foi o enorme aprendizado em termos de relações humanas em um ambiente bastante complexo em diversidade e em nível competitivo.

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 Maria José Cabral Grillo

Pró-Reitora de Recursos Humanos - PRORH (19/03/2014 a 20/03/2018**)**

A Professora Maria José Cabral Grillo iniciou sua formação em Direito em Cachoeiro de Itapemirim, Espírito Santo, mas seu verdadeiro interesse era a Enfermagem, o que a levou a mudar-se para Belo Horizonte para cursar Enfermagem na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Ela foi parte de uma das primeiras turmas com vestibular unificado da UFMG em 1973 e se beneficiou de um período de adaptação de seis meses para compensar a falta de formação em exatas no ensino médio. Após a graduação, que durou quatro anos e seis meses, incluindo uma habilitação em Enfermagem Médico-Cirúrgica, foi aprovada em concurso para enfermeira no Hospital das Clínicas (HC) e, simultaneamente, foi convidada para ser professora colaboradora na Escola de Enfermagem, uma posição equivalente a professor substituto.

Posteriormente, a Professora Maria José Cabral foi convidada para a gestão pelos futuros Reitor e Vice-Reitora, Jaime Arturo Ramirez e Sandra Regina Goulart de Almeida, enquanto atuava na Presidência da Fundação Universitária Mendes Pimentel (FUMP).

Como gestora na Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), ela encarava os conflitos como estímulos. Os maiores desafios que enfrentou incluíram:

- Greves de Técnico-Administrativos em Educação (TAEs), que exigiram boa relação e confiança com o sindicato para negociação;

- Ocupação estudantil de prédios do Campus Pampulha, como o Centro de Atividades Didáticas 1 (CAD 1), que impediram formaturas e demandaram negociações;

- A implantação da avaliação de desempenho, que foi retomada e implementada com sucesso de forma informatizada, apesar do atraso devido a greve;

• A implantação da jornada de trabalho de 6 (seis) horas, que foi uma conquista significativa, mas demandou intensa negociação e um sistema rigoroso de controle de ponto;

• A distribuição das gratificações (Funções Gratificadas - FGs e Cargos de Direção - CDs), que gerava disparidades. A equipe da Pró-Reitoria trabalhou para criar critérios baseados na complexidade do cargo e inseri-los no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) rapidamente, ocupando as vagas antes de cortes do governo federal.

Entre as conquistas mais significativas de sua gestão, destacam-se:

• A reestruturação e institucionalização da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (CIS-UFMG), que estava inativa e teve suas atividades retomadas;

• A implementação informatizada da avaliação de desempenho, consolidando o processo;

• A estruturação do Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador (DAST), que teve sua gestão mudada para uma enfermeira do quadro, expandindo sua atuação para Montes Claros;

• A capacitação de lideranças, através de convênios com a Fundação João Pinheiro e parceria com a Faculdade de Educação para cursos de gestão;

• O incentivo à participação de TAEs na Semana do Conhecimento, valorizando suas produções;

• A ampliação do programa Menor Aprendiz em parceria com a Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa (FUNDEP);

• A criação de assessoria jurídica na PRORH para auxiliar o gabinete e o Departamento de Administração de Pessoal (DAP), facilitando respostas a demandas do Tribunal de Contas da União (TCU) e do Ministério Público;

• O estabelecimento de critérios para cessão de servidores ao Tribunal Eleitoral, garantindo transparência e enfrentando resistências à legislação sobre tempo de permanência;

• A participação no Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas (FORGEPE), que foi uma experiência de muito aprendizado e contribuiu para o fortalecimento do FORGEPE.

Pessoalmente, essa passagem gerou um grande orgulho por ter alcançado a posição de Pró-Reitora em uma área desafiadora e por ter tido uma boa gestão. Profissionalmente, a experiência a ensinou muito

sobre relações individuais e desafios, proporcionando uma visão muito mais ampla da universidade. Sua formação em Enfermagem, com disciplinas de administração e a capacidade de lidar com sentimentos e crises, foi fundamental para desenvolver uma inteligência emocional crucial na gestão de conflitos e negociações.

Professora Maria Márcia Magela Machado

Pró-Reitora de Recursos Humanos - PRORH (21/03/2018 - Presente)

A Professora Maria Márcia Magela Machado, atualmente ocupa o cargo de Pró-Reitora de Recursos Humanos da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Sua trajetória na instituição abrange mais de 35 anos, nos quais atuou em ensino, pesquisa, extensão e gestão universitária, alcançando a última classe da carreira docente como professora titular.

Trajetória Acadêmica e Profissional Anterior à Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH):

• Início na UFMG: Começou em janeiro de 1990 como professora auxiliar do Departamento de Cartografia, no Instituto de Geociências (IGC). Na época, não possuía pós-graduação, o que era comum devido à escassez de mestres e doutores no Brasil no início dos anos 90. Nos primeiros anos, focou no ensino de graduação em Topografia, desenvolvendo materiais e coordenando projetos de monitoria.

• Capacitação e Ampliação da Atuação: Buscou capacitação, realizando especializações em Percepção Ambiental (1992) e Geoprocessamento (1998/1999), mestrado em Geografia (1997) e doutorado em Geologia (2008). A partir do doutorado, intensificou sua participação em projetos de pesquisa e extensão, com foco em Geoprocessamento, geodiversidade, patrimônio geológico, geoconservação e geoturismo. Suas pesquisas e publicações levaram ao seu credenciamento no Programa de Pós-Graduação em Análise e Modelagem de Sistemas Ambientais, resultando em muitas orientações de mestrado.

• Reconhecimento Externo: Foi condecorada como Cavaleiro da Ordem do Mérito Cartográfico em 2004, agraciada com a Medalha Santos Dumont pelo Governo de Minas Gerais em 2015, e com a Medalha de Honra da Inconfidência, também pelo governo mineiro, em 2022, em reconhecimento às suas contribuições.

Cargos de Gestão Anteriores à Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH):

- Desde os primeiros anos como docente, envolveu-se ativamente em atividades de administração universitária.

- Ocupou cargos como subchefe e chefe do Departamento de Cartografia.

- Integrou Conselhos Acadêmicos e Colegiados de Cursos, coordenou laboratórios didáticos.

- Foi membro do Conselho Diretor do Centro de Pesquisa Manuel Teixeira da Costa (CPMTC), da Congregação do IGC e do Conselho Universitário.

- Dirigiu o Instituto de Geociências entre 2014 e 2018, sendo eleita pela comunidade acadêmica.

- Nesse período, atuou como membro titular do Conselho de Diretores da UFMG e da Comissão de Legislação do Conselho Universitário. Ela descreve a gestão como uma "vocação" que descobriu.

Nomeação para a PRORH:

- Recebeu o convite da Professora Sandra Regina Goulart Almeida, eleita Reitora para a gestão 2018-2022, às vésperas do natal de 2017.

- Inicialmente, recusou o convite, pois pretendia se recandidatar à direção do IGC.

- Após ser convencida pela Profa. Sandra, aceitou o cargo e, posteriormente, permaneceu para uma segunda gestão, totalizando sete anos como Pró-Reitora de Recursos Humanos.

Maiores Desafios na PRORH: Ela aponta dois períodos como os mais desafiadores:

- Início da Gestão: Exigiu tempo para compreender a extensão das competências do cargo e a legislação aplicável. Contou com o apoio da Pró-Reitora Adjunta Leonor e de uma equipe disponível e competente.

- Pandemia de COVID-19: Demandou ações imediatas para estabelecer protocolos de distanciamento social e trabalho remoto, garantindo a continuidade dos processos funcionais dos servidores e pensionistas. A PRORH também ofereceu acolhimento psicológico virtual, produziu cartilhas informativas e elaborou cursos de capacitação relacionados ao novo modo de trabalho. Os desafios são superados com estudo, trabalho, disposição e bom senso de toda a equipe.

Conquistas Mais Significativas na PRORH:

• Avanço na Gestão de Pessoas: Buscou tornar a PRORH mais próxima das direções de unidades, órgãos, departamentos e setores, oferecendo assessoramento constante.

• Estruturação de Assessorias Técnicas: Criação de setores de assessoria técnica no gabinete da PRORH, no Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) e no Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador (DAST), e fortalecimento da assessoria do Departamento de Administração de Pessoal (DAP), para subsidiar decisões e garantir a legalidade dos atos administrativos.

• Atualização de Processos de Pessoal: Reviu e atualizou os fluxos dos processos, disponibilizando uma base de conhecimento dos fundamentos legais para trazer celeridade, correta instrução e transparência. Permitiu o livre acesso dos interessados para acompanhamento dos processos.

• Atendimento Humanizado: Estabeleceu a orientação de sempre trabalhar para atender às solicitações dos servidores. Na impossibilidade, a resposta negativa deve ser qualificada, o que considera parte fundamental de um atendimento humanizado.

• Política de Desenvolvimento dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs): Liderou a proposição e implementação da política de desenvolvimento dos servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) através da Resolução Complementar nº 01/2023. Essa resolução viabiliza ações de aprimoramento de competências em compatibilidade com os interesses da instituição e estabelece critérios únicos para a participação em ações de desenvolvimento.

• Progressão e Promoção Docente: Implementou o entendimento de que a avaliação de desempenho para progressão e promoção funcional na carreira docente possui natureza meramente declaratória, viabilizando a progressão e promoção por interstícios acumulados.

• Iniciativa Mais Impactante: Se tivesse que apontar uma única iniciativa, seria a aproximação com os dirigentes e servidores da UFMG.

Significado Pessoal e Profissional e Maior Aprendizado:

• Ocupar um cargo na administração central da UFMG representou um reconhecimento de sua trajetória e capacidade de gestão, além de uma oportunidade ímpar de aprendizado e amadurecimento profissional.

• O maior aprendizado foi a importância do estabelecimento de políticas internas como ferramenta essencial para atender às necessidades institucionais e garantir o direito dos servidores.