



**SE
MA
NA**

do
**Servidor
UFMG**

2025

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

Depoimentos dos Coordenadores da Comissão Interna de
Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos
Técnico-Administrativos em Educação



SUMÁRIO

Maria Célia Nogueira Lima.....	3
Ricardo Augusto de Jesus Sales.....	6
Arthur Schlunder Valle.....	9
Janaína Mara Soares Ferreira.....	19
Kayla Veruska Lopes da Silva.....	24
Denise Bianca Maduro Silva.....	26
Alex Goursand Macedo.....	30





Maria Célia Nogueira

Lima

Coordenadora da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais - CIS-UFMG (14/12/2005 a 1º/06/2006, 25/04/2008 a 05/02/2009)

“Assistente Social, especialista em Políticas Públicas e mestra em Administração. Fui Coordenadora de Assuntos Comunitários, e em maio de 2016 comecei a trabalhar na Assessoria da Diretoria do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH). Em 22 de maio de 2003, através da Portaria 1.455, a Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), constituiu-se grupo de trabalho para, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, *estabelecer mecanismos que venham a consolidar uma política de gestão do pessoal técnico e administrativo da UFMG, de conformidade com o artigo 2º do Anexo da resolução 14/1988 do Conselho Universitário*. Foram designados como membros do grupo de trabalho: Arthur Schlunder Valle, Isa Paula Rossi Vieira, Maria Célia Nogueira Lima, Cármen Regina Maia, Sílvio Roberto Tavares, Walter Alcântara de Matos Filho e Isabel Cristina Leroy Alves. Ficou estabelecido, no ofício da PRORH, que o grupo deveria:

- analisar a situação atual do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) em termos quantitativos (força de trabalho, jornada, infraestrutura, quadro de funções gratificadas, etc) e qualitativos (atividades desempenhadas, distribuição de servidores pelas diferentes seções, qualificação da força de trabalho, dentre outros);

- elaborar uma análise crítica destes dados e dos procedimentos sob a responsabilidade do DRH, além da própria visão que as diferentes unidades tinham do trabalho desenvolvido pelo Departamento. Isto poderia ser feito através de amostragem;
- propor a reestruturação do DRH, tendo como parâmetro a descentralização de atividades e responsabilidades por coordenações, vinculadas diretamente à PRORH.

Em 2005, através da Portaria 11, de 24 de fevereiro de 2005, da Professora Ana Lúcia Almeida Gazzola, Reitora da UFMG, foi designada a Comissão de Enquadramento do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos, estabelecida pela Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, a qual fui membro.

Ainda em 2005, candidatei-me a eleição, sendo eleita para a primeira Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (CIS-UFMG) prevista na Lei 11.091/2005, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

Os membros da CIS-UFMG tinham mandato de 3 (três) anos, conforme Portaria 68, de 11 de outubro de 2005, do Reitor em exercício, Marcos Borato Viana.

Com a constituição da referida Comissão foi extinta a Comissão Permanente de Pessoal Técnico e Administrativo (CPPTA).

Conforme a legislação *Cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição.*

Vale ressaltar que na CIS-UFMG, na segunda reunião, realizada em 14 de dezembro de 2005, eu fui eleita Coordenadora e a Regina Monteiro Campolina Barbosa, a Coordenadora adjunta.

Em 25 de abril de 2008, fui reconduzida a função de Coordenadora da CIS-UFMG com a aprovação do Colegiado, tendo como Coordenador Adjunto Helder de Castro Bernardes Barbosa.

Em 29 de junho de 2016, a Portaria 6 da Pró-Reitoria de Recursos Humanos, designou os servidores Vera Alice Cardoso (Coordenadora da Unidade Seccional de Correição - USEC); Antônio Gomes de



Vasconcelos, Renata Christiana Maia, Marcella Furtado de Magalhães Gomes e Fernando Gonzaga Jayme (docentes da Faculdade de Direito); Cristina Del Papa, Maria de Lourdes de Brito Melo e Rejane Aparecida Andrade Silva (representantes do Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino - SINDIFES); e Maria Célia Nogueira Lima (representante do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Pró-Reitoria de Recursos Humanos), para sob a presidência da primeira e no prazo de 60 (sessenta) dias elaborarem proposta de criação de uma estrutura que incorporasse e ampliasse as atribuições da USEC da UFMG, contemplando atuação voltada para a área de mediação de conflitos nas relações de trabalho.

Em 7 de abril de 2017, através da Portaria 2 da Pró-Reitora de Recursos Humanos, Maria José Cabral Grillo, fui designada, com mais quatro membros, para compor a Comissão Geral de Estágio Probatório (CGESP) da UFMG, conforme previsto no artigo 3º da Portaria do Reitor nº 112, de 8 de agosto de 2006.

E, desde março de 2018, estou em exercício na Divisão de Acompanhamento Funcional (DAF) do DRH.”





Ricardo Augusto de Jesus Sales

**Coordenador da Comissão Interna de Supervisão do
Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos
em Educação da Universidade Federal de Minas
Gerais - CIS-UFMG (02/06/2006 a 11/04/2008)**

Cargo atual: Diretor da Divisão de Gestão de Resíduos do Departamento de Gestão Ambiental (DGA)
da Pró-Reitoria de Administração (PRA)

Mestre em Lazer pela Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional (EEFFTO) da
Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

“Ingressei na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) na função de Técnico em Enfermagem em 1990 no Hospital das Clínicas (HC) como terceirizado pela Fundação Universitária Mendes Pimentel (FUMP), depois fui transferido para Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa (FUNDEP), e em 1993 saiu minha nomeação no concurso público da UFMG. No Hospital das Clínicas atuei na assistência até 2005.

Paralelo a minha atuação na assistência em enfermagem no HC/UFMG, me graduei em Licenciatura em Educação Física, e concluí minha especialização em Lazer, ambos pela UFMG. Devido o meu trabalho na assistência no HC em grande parte dedicado a pessoas convivendo com o HIV/AIDS, acabei me envolvendo aos movimentos sociais de apoio e proteção aquelas pessoas, como também tive meus trabalhos de finalização de curso tanto da graduação como da especialização voltados às pessoas com HIV/AIDS. Esse envolvimento com os movimentos sociais, me aproximou do movimento sindical



da UFMG, a convite da saudosa Maria do Carmo de Oliveira Silva, e também da Enfermeira Leônor Gonçalves que me acolheu muito bem quando cheguei no HC/UFMG.

No ano de 2004, fui convidado a compor uma chapa para concorrer a direção do Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino (SINDIFES), fomos eleitos para o biênio de 2004 a 2006. Na direção do SINDIFES ocupava a pasta de Coordenação de Relação de Trabalho e Carreira. A participação na direção do sindicato foi um período de grande aprendizado sindical, e das legislações trabalhistas, como também de interação com trabalhadores e trabalhadoras de todas as unidades da UFMG. Nesse período na direção do sindicato, conquistamos a aprovação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), que foi instituído pela Lei nº 11.091/2005, de 12 de janeiro de 2005, naquele momento uma grande vitória da categoria dos técnico-administrativos em educação (TAEs).

Durante o ano de 2005, tivemos muito trabalho em Brasília, em grupos de trabalhos e seminários na Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA), com TAEs de vários sindicatos das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) brasileiras, para discutir a reestruturação do PCCTAE, buscando aprimorar o plano e garantir seus benefícios. Os trabalhos foram de muita tensão entre a categoria e o governo, algo muito cansativo. Por não ter minha formação na área da gestão de pessoas, fui obrigado a me dedicar muito nas leituras sobre a temática, para que desse conta das discussões que eram travadas naqueles espaços.

Com a implantação do PCCTAE, foi necessário a instalação da Comissão de Enquadramento do PCCTAE, instituída pelo artigo 19 da lei nº 11.091/2005, responsável por realizar o enquadramento dos servidores nos níveis e classes do PCCTAE, de acordo com a formação e experiência profissional, garantindo que cada servidor fosse posicionado no nível e classe adequados de acordo com sua formação e experiência. A comissão de enquadramento foi para mim um dos momentos mais delicados na UFMG. Aquele trabalho, mudava significativamente a vida funcional em termos salariais dos servidores, o que exigiu muito cuidado e aprendizado sobre as legislações do PCCTAE, para que nenhum trabalhador fosse prejudicado. Tivemos um grande trabalho para analisar todos os certificados de cursos apresentados pelos servidores ativos e aposentados da Universidade. Foi um longo trabalho que tomava os dias úteis da semana, como também alguns finais de semana. Nesse ano de 2005, com todo envolvimento na comissão de enquadramento que demandou muito das nossas horas de trabalho, solicitei minha remoção do HC/UFMG para o campus Pampulha, a fim de facilitar meu trabalho e dedicação à comissão de enquadramento.



No campus Pampulha, fui lotado no Centro Pedagógico (CP), unidade essa que já tinha atuado por duas vezes como professor substituto de Educação Física no ensino fundamental, paralelo a minha atuação no HC/UFMG como técnico em enfermagem. Concluído os trabalhos da comissão de enquadramento, fui eleito pelos TAEs para compor a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (CIS-UFMG), criada pela Lei nº 11.091/2005, Portaria nº 2.519, de 15 de julho de 2005, alterada pela Portaria nº 2.562, de 21 de julho de 2005, do Ministério da Educação, composta por técnicos integrantes do Plano de carreira com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar o PCCTAE dentro das Instituições Federais de Ensino.

Mais um grande desafio pela frente, além das atribuições da Comissão na implementação do Plano de Carreira, tivemos o trabalho de montar a estrutura para o funcionamento da Comissão na UFMG, como também foi necessário promover muito diálogo com a Administração Central e o SINDIFES. Durante esse período tivemos a oportunidade de percorrer as unidades da UFMG para orientar os(as) trabalhadores(as) nas questões relacionadas à Carreira dos TAEs.

Na CIS-UFMG atuei por um mandato pois, naquele momento lotado no CP, tinha as demandas da Unidade, como foi a coordenação e implantação do Projeto Segundo Tempo do Ministério do Esporte, que deu início ao programa de escola integral. A participação em todo esse movimento foi muito importante na minha formação, aprendi muito sobre legislação, sobre as IFES, sobre movimento sindical, conheci pessoas que se tornaram amigas, que trago até hoje.”





Arthur Schlunder Valle

Coordenador da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (CIS-UFMG) (Mandatos: 06/02/2009 a 14/03/2013 e 16/03/2015 a 06/02/2019)

Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Técnico e Administrativo (CPPTA) (Mandatos: 28/02/1997 a 12/01/2004 e 01/03/2005 a 15/12/2005)

“Fui servidor técnico-administrativo em educação (TAE) na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) de janeiro de 1983 a fevereiro de 2019, quando me aposentei.

Neste período atuei na Faculdade de Letras (FALE) onde exerci as funções de Secretário do Departamento de Letras Germânicas, Secretário da Diretoria e Chefe da Seção de Ensino. Fui também representante eleito dos servidores na Congregação e Conselho Departamental da unidade, na Câmara e Assembleia daquele Departamento, além de participar de várias comissões e grupos de trabalho na FALE. Posteriormente exerci funções na Coordenadoria de Assuntos Comunitários (CAC), bem como na Central de Estágios da Faculdade de Educação (FAE).

Particpei de duas direções colegiadas do Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino (Sindifes) e de uma Diretoria da Associação dos Servidores da Universidade Federal de Minas Gerais (ASSUFEMG), além de uma representação suplente no Conselho Universitário.

Fui Coordenador dos Programas Integrados de Desenvolvimento de Recursos Humanos na Escola de Música (MUSICA), no Museu de História Natural e Jardim Botânico (MHNJB) e na Faculdade de Educação; instrutor e tutor do Curso de Desenvolvimento de Recursos Humanos na Escola de Música, no MHNJB e na FAE; consultor e instrutor do Curso de Desenvolvimento de Recursos Humanos nas Faculdades de Farmácia e Odontologia em 2006.



Fui Coordenador (eleito pela Comissão) da Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo (CPPTA) da UFMG de 1996 a 2005, com uma interrupção em 2004 (também representante eleito pelos pares neste mesmo período). Fui também Coordenador do Fórum Nacional de CPPTAs de 1998 a 2002.

Finalmente, fui Coordenador (eleito pela Comissão) da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (CIS-UFMG) entre 2008 e 2011 e de 2014 a 2019. Neste mesmo período fui representante eleito na Comissão. Nesta condição representei as Comissões em vários grupos de trabalho e comissões institucionais.

Sobre a Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo (CPPTA)

Em 1997, como desdobramento de intensa mobilização e de greves dos servidores técnico-administrativos, foi aprovado o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE). Este Plano representou um profundo avanço na compreensão do papel dos servidores nas instituições, sendo elaborado pelos *intelectuais orgânicos* que o movimento produzia. Foi o primeiro plano dos servidores das instituições federais de ensino, incluindo em seu bojo as carreiras docente e técnico-administrativa.

Com o PUCRCE, foi possível mapear cerca de 300 (trezentos) postos de trabalho existentes nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), estabelecendo regras e condições de promoção funcional, além de uma malha salarial razoável, com piso e steps (diferença entre um padrão e outro de vencimento), que apontavam um horizonte de desenvolvimento funcional compatível com a realidade institucional. A instituição do sistema de mérito para ingresso, através do concurso público, foi outro avanço considerável, afastando a possibilidade de clientelismos, mesmo que o instrumento de seleção não fosse, em alguns momentos, utilizado corretamente. A possibilidade de profissionalização, estendendo aos técnico-administrativos o instituto do afastamento para qualificação, ainda que tivesse a sua aplicabilidade questionada internamente nas instituições, representou o reconhecimento da necessidade de aperfeiçoamento da categoria.

O Plano criou ainda a Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo (CPPTA), primeiro órgão político e administrativo composto exclusivamente de servidores técnico-administrativos. No caso da UFMG, a Comissão cumpriu um papel destacado na discussão e elaboração de projetos, estudos,



participação em grupos de trabalho, relacionados às políticas de recursos humanos, que têm um papel central na mediação das relações dos servidores com a Universidade.

As CPPTAs foram definidas como assessorias dos dirigentes das instituições e seguiram trajetórias diferentes em seu desenvolvimento, em boa medida relacionadas à estrutura peculiar de cada universidade, ao grau de conscientização dos servidores técnico-administrativos, à organização interna do movimento sindical, à estrutura de poder das instituições, à própria evolução histórica da administração de recursos humanos, à maior ou menor relevância com que cada instituição tratava as políticas de recursos humanos, enfim, de acordo com o lugar reservado para estas políticas.

Com todos estes aspectos problemáticos, as CPPTAS ainda encontraram uma situação em que, em maior ou menor grau (dependendo de cada Instituição Federal de Ensino - IFE) não eram reconhecidas pelo conjunto dos servidores e suas entidades representativas, ademais as IFEs viam nelas uma ingerência indevida em assuntos ditos *institucionais*. Além disso, questiona-se até hoje a capacidade de nossa categoria em formular, acompanhar, enfim, propor alternativas relacionadas às políticas de recursos humanos para além de uma abordagem limitada corporativamente.

A questão do papel *assessor* da comissão se mostrou problemática e merece uma avaliação pormenorizada. As universidades, utilizando-se do conceito estrito de assessoria e vinculada à figura do dirigente, buscaram estabelecer, por vezes, uma visão de que as Comissões são apêndices das administrações e a estas (e só a estas) deveriam se reportar e se relacionar, quando necessário. Isto representava uma tentativa de, mais uma vez, trazer as CPPTAs para um campo identificado genericamente como institucional, ou seja, distanciando-as de seu caráter *representativo* e omitindo que as CPPTAs representavam uma conquista dos servidores e não concessões das instituições. A este discurso, os servidores opunham sua própria concepção, ou seja, a de que as CPPTAs teriam dupla finalidade: de representação dos servidores técnico-administrativos e de assessoria à instituição, na medida em que o dirigente é o seu representante legal. Portanto, pode se dizer que as Comissões eram instrumentos de cogestão para uma dimensão institucional específica que são as políticas de recursos humanos, para as quais a categoria se fazia ouvir através de seus representantes. Na maioria das Comissões, a direção da instituição também se fazia presente, através de seus representantes, uma vez que a composição era paritária¹. Desta forma, entendíamos como equivocada e improcedente a visão de que as CPPTAS eram uma extensão do movimento sindical – ou se conformavam à semelhança deste –, mas sim que tinham uma inserção institucional diferenciada, prerrogativas e métodos de trabalho

¹ No caso da UFMG, 2/3 (dois terços) eleitos diretamente pelos servidores e 1/3 (um terço) indicados pela administração central.



igualmente distintos, sem perder de vista, obviamente, a sua importância enquanto representação política das diferentes categorias.

As CPPTAS foram criadas em um momento em que a abordagem em recursos humanos das Instituições era – e ainda é, em boa medida – predominantemente legalista e cartorial ou administrativa, entendida como limitada à aplicação de direitos e deveres, registros, cadastros, etc. Entretanto, políticas de recursos humanos têm uma natureza bastante dinâmica. Questões como saúde e segurança no trabalho, satisfação do indivíduo enquanto trabalhador, qualidade de vida no trabalho, por exemplo, até bem pouco tempo não eram vistas como típicas da área de recursos humanos, ou sequer eram abordadas. Em maior ou menor grau, as CPPTAS se atentaram para estas e outras abordagens, buscando consolidar instrumentos de planejamento e desenvolvimento de recursos humanos, para além da perspectiva meramente legalista e cartorial. Os servidores que se dispuseram a integrar o Colegiado da Comissão seguramente desempenharam um papel destacado na discussão e elaboração de projetos e propostas de políticas de recursos humanos.

Nos anos de existência da CPPTA/UFMG², apenas para citar algumas iniciativas, pode-se destacar:

- estudos objetivando a regulamentação da licença-capacitação no âmbito da UFMG;
- reformulação da resolução complementar 05/1991 do Conselho Universitário (que instituiu o sistema de capacitação dos servidores técnico-administrativos);
- projeto do programa de desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos;
- diretrizes para um plano de carreira dos servidores técnico-administrativos;
- projeto do programa de avaliação de desempenho e estágio probatório;
- resolução sobre o afastamento de servidores técnico-administrativos para qualificação e capacitação;
- reformulação das normas relativas à concessão de progressão funcional por titulação;
- reestruturação do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH);
- reformulação do Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador (SAST);
- estudos preliminares relacionados à prestação de serviços na UFMG e concessão de incentivos aos servidores;

² Com a implantação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) em janeiro de 2005, a CPPTA/UFMG passou por um período de três meses de transição de documentos e procedimentos para a nova Comissão criada pelo Plano (a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais - CIS-UFMG). A transição e consequente extinção da CPPTA/UFMG foram determinadas pela Resolução do Conselho Universitário no. 15/2005, de 15 de dezembro de 2005.

- considerações e propostas relacionadas ao prêmio UFMG Mérito no Trabalho³;
- propostas relativas à normatização do procedimento administrativo de remoção.

A CPPTA/UFMG participou do Seminário que aprovou o Plano Integrado de Desenvolvimento de Recursos Humanos do Hospital das Clínicas da UFMG (PLIDERH/HC), compondo o seu Colegiado, o qual elaborou a proposta de regimento interno. A CPPTA/UFMG exerceu, ainda, durante quatro anos, a Coordenação Geral do Fórum Nacional de CPPTAs, entidade que congregava as Comissões de 121 (cento e vinte e uma) instituições federais de ensino. No exercício desta Coordenação, foram feitos projetos e estudos relacionados a carreira, regime jurídico, qualificação e capacitação, progressão funcional, avaliação de desempenho, entre outros. Neste contexto, foram mantidas discussões com a Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES), a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições Públicas de Ensino Superior do Brasil (FASUBRA Sindical) e o Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (SINASEFE).

A CPPTA/UFMG se constituiu, seguramente, em uma referência para os servidores e para as demais comissões do país.

No cotidiano de trabalho da CPPTA foram analisados e emitidos pareceres em mais de mil processos de progressão funcional por titulação, além de processos de afastamento do/no país para qualificação, concessão de licença para capacitação, servidor-estudante e em processos de estágio probatório dos servidores (nestes eram dois e posteriormente três pareceres em cada processo). Em todos esses processos eram os pareceres da CPPTA que seguiam para a definição final da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) e/ou do Reitor, e até do Conselho Universitário, dependendo das especificidades e questões levantadas nos processos.

Participamos de vários grupos de trabalho institucionais, como representantes da Comissão e dos servidores (vários deles definidos pelo Reitor, pela antiga Assessoria de Recursos Humanos e, posteriormente, pela PRORH). Estivemos inúmeras vezes presentes nas Unidades da UFMG para reuniões, seminários, etc., onde debatemos incansavelmente a Carreira dos servidores, as políticas de recursos humanos e sua gestão, objetivando a construção coletiva de projetos e propostas.

Em dezembro de 2005, a Resolução 15/2005 do Conselho Universitário extinguiu a CPPTA e determinou um período de 90 (noventa) dias, a partir desta data, para as providências de transição de

³ O 'Prêmio' acabou sendo implantado, mas teve uma única edição.

documentos e procedimentos para a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (CIS-UFMG), constituída em observância ao §3º do art. 22 da Lei nº 11.091/05.

Interessante observar aqui que se a *transição de documentos e procedimentos* para a CIS-UFMG foi encaminhada de forma coerente pelo Colegiado remanescente da CPPTA à época, a mesma foi efetuada de maneira parcial e seletiva pela então gestão da PRORH, considerando que poucos (e selecionados) documentos foram repassados e os procedimentos sob a responsabilidade da CPPTA, fluxos de trabalhos, etc, existentes foram desconsiderados e/ou negligenciados, assim como a infraestrutura física, material e de recursos humanos disponíveis anteriormente, que foi totalmente apropriada para outras finalidades, o que, evidentemente, teve impactos sensíveis sobre o desenvolvimento posterior da nova Comissão.

“A contribuição da CPPTA foi importantíssima nesses 17 anos. Ela representou a luta de diversos trabalhadores por uma sociedade mais justa e uma Universidade plural, ética, equilibrada, capaz de lidar bem com a diferença de ideias”, ressaltou à época João César de Freitas Fonseca, então Pró-Reitor Adjunto de Recursos Humanos da UFMG.

Sobre a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (CIS-UFMG)

A existência de uma comissão com características semelhantes às atuais Comissões Internas de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CIS) já eram previstas em documentos preliminares da FASUBRA e do SINASEFE sobre a carreira, ainda que com denominações diferentes. A título de exemplo, documento sobre a carreira elaborado em 1998⁴ postulava em seu artigo 111 que “fica criado, em cada Instituição Federal de Ensino, o Conselho Fiscalizador da Carreira, composto por representantes dos Profissionais da Educação, eleitos pelos seus pares, que substituirá as atuais Comissões Permanentes de Pessoal Docente e Técnico-Administrativo.”

As atuais CIS foram criadas no contexto do debate e dos embates que culminaram na aprovação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), pela Lei 11.091/2005. O Art. 22, § 3º do Plano informa que “cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma

⁴ Texto FASUBRA SINDICAL – SINASEFE, Projeto de Carreira, 1998. O texto resgata construções sobre a carreira feitas em 1994 e atualizadas em 1998, objetivando reinserir o debate como elemento prioritário para os encaminhamentos políticos da Federação.

Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento”. Na sequência, foram instituídas e regulamentadas pelas Portarias 2.519/2005, de 15 de julho de 2005, e 2.562/2005, e 21 de julho de 2005.

Na UFMG, o primeiro Colegiado da CIS-UFMG foi composto em outubro 2005. A CIS foi instalada inicialmente em uma sala do DAP, antes ocupada pela Comissão de Enquadramento, com infraestrutura de trabalho mínima ou inexistente. Diferentes documentos da Comissão endereçados à PRORH e à Reitoria atestam as várias demandas feitas neste sentido, na maioria das vezes sem sucesso.

Em 2010, o Conselho Universitário aprova o Regimento Interno da Comissão, através da Resolução 07/2010. Cabe destacar aqui que a Resolução não estabeleceu uma vinculação institucional da Comissão, à semelhança do que ocorreu com a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), por exemplo, para a qual o Art. 1º. da sua respectiva Resolução informa claramente que “a Comissão Permanente de Pessoal Docente-CPPD é órgão vinculado à Pró-Reitoria de Recursos Humanos-PRORH, competindo-lhe assessorar o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão-CEPE, o Reitor e o Pró-Reitor de Recursos Humanos nos assuntos referentes à formulação e à execução da política de pessoal docente da UFMG.”

Na reunião extraordinária do Conselho realizada naquela data, a representante Cristina del Papa solicitou registro em ata que “no entendimento do Conselho Universitário, a CIS, além das atribuições de fiscalizar e acompanhar os processos de interesse dos servidores técnico-administrativos em educação, promoverá a análise dos processos administrativos relacionados a carreira, prestando orientação aos interessados”. Não houve manifestação em contrário e a ata da reunião foi posteriormente aprovada, sem adendos ou correções.

Dando sequência a este registro em ata do Conselho e considerando a *transição de documentos e procedimentos* já aprovada em resolução do mesmo órgão, a CIS-UFMG encaminhou ofício ao então Pró-Reitor de Recursos Humanos, com proposição de alteração no fluxo de processos administrativos – estágio probatório, afastamento no/do país para qualificação (incluindo a licença para capacitação), progressão por capacitação profissional, incentivo à qualificação – de modo a contemplar a análise dos mesmos pela Comissão. Obtivemos como resposta que o registro em ata do Conselho “tratava-se de uma manifestação individual”. Como resultado, nada foi alterado, incluindo também a ausência de



resposta para uma relação de 13 (treze) itens que julgávamos necessários para dotar a Comissão da infraestrutura adequada. Esta situação permaneceu inalterada durante boa parte da gestão seguinte.

Ao final da gestão do Professor Roberto do Nascimento Rodrigues na PRORH, a CIS-UFMG foi transferida para uma sala cedida pela Biblioteca Central⁵, onde se encontra até hoje.

A partir de 2014, houve um reconhecimento maior do papel da CIS-UFMG, em diferentes oportunidades, através do repasse de procedimentos – ou parte deles –, a análise de processos, emissão de pareceres, análise e formulação de propostas, participação em grupos e comissões, melhoria da infraestrutura, alocação de servidora concursada para o exercício das atividades da secretaria da comissão.

Já nesta época a CIS-UFMG participou intensamente de grupos de trabalho instituídos pela PRORH, que tratavam de diferentes temas ligados às políticas de recursos humanos da UFMG: treinamento e desenvolvimento, remoção, estágio probatório, qualidade de vida e aprimoramento das ações do programa de promoção e orientação ao trabalhador adolescente. A Comissão participou, ainda, da coordenação geral do programa de avaliação de desempenho. Participou também da organização do I Encontro Nacional dos Auxiliares Técnico-Administrativos do PCCTAE, e também dos Fóruns Nacional das CIS.

A CIS-UFMG estruturou a sua *home page* e analisou e elaborou no período em que estive na coordenação da mesma as seguintes propostas referentes aos Técnico-Administrativos em Educação da UFMG:

- Resolução que regulamenta o acompanhamento e avaliação do Estágio Probatório;
- Resolução do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento;
- Resolução que regulamenta a Remoção de Servidores;
- Resolução que regulamenta a Redistribuição de Servidores.

Exercemos também as seguintes representações:

- Coordenação Geral de Avaliação de Desempenho;
- Comissão de elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Servidores;

⁵ A justificativa para a transferência dizia respeito à impossibilidade de o órgão encarregado de acompanhar e supervisionar a política de recursos humanos não poder ocupar o mesmo espaço físico daquele que executa tais políticas o que, mais de uma vez, a própria CIS-UFMG argumentou.

- Comissão Geral de Estágio Probatório;
- Comissão de Saúde e Acidentes de Trabalho;
- Comissão da Semana do Servidor.

Foram feitas também as seguintes exposições de motivos e propostas:

- Jornada de Trabalho/Flexibilização/30 horas;
- Progressão por Capacitação Profissional – exigência do interstício de 18 meses;
- Proposta de reestruturação do Conselho Consultivo da PRORH;
- Somatório de carga horária para fins de progressão por capacitação profissional;
- Proposta de alterações no Decreto 5.824/2006 e Portaria 09/2006.
- Elaboração de proposta de aprimoramento da Carreira;
- Proposta para o Plano de Desenvolvimento dos Servidores da UFMG;
- Participação no processo de atualização de cargos do PCCTAE;
- Elaboração de documento sobre a identificação de ambientes organizacionais na UFMG;
- Racionalização de cargos dos Auxiliares em Administração e Motoristas;
- Institucionalização da CIS-UFMG.

Estivemos também presentes em várias reuniões nas Unidades da UFMG, discutindo, debatendo e apresentando questões e esclarecimentos sobre a Carreira dos servidores.

Conclusão

Os Colegiados institucionais são órgãos indispensáveis à vida universitária, uma vez que são eles que, em última análise, propõem, sugerem ou determinam, dentro de seus limites normativos, a política de gestão da instituição, em seus diferentes campos. O olhar plural, coletivo sobre as questões do cotidiano da instituição permite a efetivação da prática participativa dos diferentes segmentos e o desenvolvimento de consciência crítica sobre os problemas da Universidade e a criação dos consensos e



dissensos necessários à superação de tais limites e, conseqüentemente, a qualificação do ensino, pesquisa, extensão em nível universitário, além da própria administração da instituição. A democracia é necessária à Universidade e essa só se realiza na presença daquela.

Neste sentido, o antigo Colegiado da CPPTA e da atual CIS-UFMG, compostos exclusivamente por servidores técnico-administrativos em educação, são indispensáveis à gestão de pessoas na UFMG, por ser o espaço onde este olhar coletivo se concretiza, no caso das políticas de gestão relacionadas ao pessoal técnico-administrativo, e me sinto orgulhoso de ter participado e colaborado com a construção de ambas.”





Janaína Mara Soares Ferreira

Coordenadora da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais - CIS-UFMG (07/02/2019 a 23/08/2019)

Coordenadora Adjunta da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais - CIS-UFMG (16/03/2015 a 06/02/2019)

Poderia contar um pouco da sua trajetória acadêmica e profissional antes de assumir o cargo.

“Entrei na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) em 1995, no cargo de Técnica em Enfermagem no Hospital das Clínicas (HC). Algum tempo depois, adoeci e muito, sendo necessário sair da minha área de atuação naquele momento. Não quero explicar tudo aqui, porque acho que não vem ao caso e porque aciona alguns gatilhos que não quero lembrar, mas, posso dizer resumidamente, que infelizmente naquela época, 1995, o meu adoecimento teve nomes, que não vou revelar, mas posso dizer com toda a experiência que hoje tenho, com todo conhecimento enquanto estudiosa e como pesquisadora na área, digo, que o que deu o start para eu entrar em depressão naquela época e me tornar alérgica grave (com uso de adrenalina, inclusive) foi o abuso de poder e o assédio deliberado não só da minha chefia, mas, também de uma pessoa que fazia parte da equipe de gestão de pessoas na época. Acho, inclusive que essa foi a pior, pois, me colocou no único lugar que eu disse que não queria estar e eu não tinha maldade e não conhecida nada, só era uma garota de 20 (vinte) anos, sonhadora e totalmente feliz por entrar não na Universidade Federal de Minas Gerais, mas, por entrar na tão sonhada UFMG.

Então, como se percebe, minha vida profissional foi uma decepção. Conseguiram tirar meu sonho de fazer uma faculdade na área de saúde. Minha identidade foi arrancada de mim e me senti totalmente perdida, desamparada e sozinha no processo, durante muitos anos, mais de 10 (dez), sendo jogada, para vários lugares insalubres para mim. Até que, para piorar, como não sabiam mais o que fazer, tentaram

me aposentar. aproveitando da minha fragilidade e da incompetência da gestão na época. Sinto muito dizer, mas, foi.

E foi aí, exatamente aí, que conheci a Cristina del Papa, a quem devo agradecimentos e admiração, mesmo nas nossas diferenças, já superadas. Só estou aqui hoje, com menos danos graças a sua garra, força e luta, para não permitir que me aposentassem, com 32 (trinta e dois) anos na época, eu acho. E ao me aproximar da Cristina e através dela conhecer mais de perto o movimento sindical, fui em 2008 convidada pela mesma a participar da Coordenação de Saúde do Trabalhador e Qualidade de Vida.

Trabalhei muito e conheci muitas pessoas interessantes, boas e não tão boas assim, mas, que me ajudaram a crescer e me tornar uma boa coordenadora e uma pessoa mais forte e menos *Alice no País das Maravilhas*. Tudo na pancada. Posso dizer que o mundo sindical é uma escola para aprender a sobreviver nesse mundo tão egoísta.

Me lembro que, em 2009 ou 2010, o Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições de Ensino (SINDIFES) chamou um evento enorme para falar sobre Assédio Moral, e a palestrante principal, quem eu sempre admirei muito, foi a maravilhosa, Margarida Barreto. Foi nesse momento, que compreendi perfeitamente o que havia acontecido comigo e o que de mais grave poderia ter acontecido se eu não tivesse sido tirada por um anjo, do Hospital das Clínicas naquele momento. Só aí descobri que o que eu havia sofrido era assédio, porque ainda não era nomeado e nem caracterizado. E prometi, a partir daí, nunca deixar ninguém passar por isso sozinho(a) se me pedissem ajuda e realmente, até hoje, luto e dou as mãos para quem precisa.

Após esse dia, resolvi fazer o mestrado e falar sobre gestão de trabalho e assédio moral em uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), com ênfase no abuso do poder e como podemos prevenir, com a Ergologia.

E nessa trajetória do mestrado até hoje, passei a me envolver cada vez mais com as pautas que se referem a saúde do trabalhador(a) e minha atuação profissional e política foi me levando a percorrer alguns caminhos bem bonitos hoje, graças a Deus.

Passei a fazer parte da Rede de Saúde Mental da UFMG; da Comissão Permanente de Saúde Mental, do Conselho Deliberativo da Caixa de Assistência à Saúde da Universidade (CASU) e com isso, fui a protagonista na criação do Núcleo de Acolhimento e Diálogo (NAD) da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FAFICH).



Hoje me sinto realizada, depois de tanto sofrimento, perdas e de tanta luta, mas, como diz o Candinho na novela *Êta Mundo Bom!*. A frase: *Tudo o que acontece de ruim na vida da gente é pra melhorá.*”

Como foi a sua nomeação para gestora? Em que circunstâncias lhe foi feito o convite?

“Não vou me lembrar de tudo, pois, já tem muitos anos.

Vamos lá!

Se eu não estiver enganada, em 2014, foi um ano em que o SINDIFES participaria de um novo processo eleitoral, assim como os órgãos superiores, bem como a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (CIS-UFMG).

Precisávamos de representações fortes e participativas nesses órgãos. Como sempre fomos poucos técnico-administrativos em educação (TAEs), dispostos a representar a categoria, resolvemos dividir as forças. E foi aí que sugeriram que eu participasse das eleições e concorresse a uma vaga.

Nesse momento eu entrei como um dos membros da CIS-UFMG. Na época quem estava na Coordenação era o Arthur Schlunder Valle e o Tiago Santos Barreto Thomaz, eu acho. Logo depois o Tiago resolveu sair da Comissão para ser redistribuído e eu fui convidada pelo Arthur a me candidatar como Coordenadora Adjunta, sendo eleita em outubro de 2015. Fiquei no cargo até 2019, quando fui eleita como Coordenadora Geral, e depois, não vou lembrar da data, convidei a Kayla para ser Coordenadora Geral e me tornei novamente Adjunta, já me preparando para sair, pelo menos achava. Quando eu resolvi deixar a CIS-UFMG, por estar muito sobrecarregada representando várias comissões, conselhos e Congregação, e ainda, em março de 2018 fui nomeada pelo Diretor da FAFICH, Professor Orestes Diniz Neto, para fazer parte da comissão que elaborou o projeto de criação do Núcleo de Acolhimento e Diálogo da FAFICH/UFMG, e, em setembro do mesmo ano, fui nomeada Coordenadora do NAD. Núcleo esse que trabalha com a escuta qualificada e acolhimento humanizado, que acolhe servidores TAEs, servidores docentes, estudantes e trabalhadores terceirizados. Nesse momento já preparada para sair da CIS-UFMG e me dedicar ao NAD, novamente, me pediram para que eu ficasse mais um mandato para dar continuidade às políticas que estávamos criando para beneficiar nossa categoria.”



Quais foram os maiores desafios que você enfrentou como gestora e como os superou?

“Penso que como a maioria dos gestores que não foram preparados para assumir determinadas atividades que não dominam e que não fazem parte da sua formação política, formação prática e nem formação formal, esse foi meu primeiro grande desafio, encarar de frente um universo que eu só conhecia superficialmente e que nunca havia me arriscado a discutir.

Todos os desafios foram superados com o tempo, entre eles a insegurança e o medo de não dar conta e decepcionar aqueles que apostaram em mim. E foi com muito estudo, com troca de experiências, escutando os que vieram primeiro e fizeram parte da construção do nosso Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) nacionalmente. E com isso, fui me fortalecendo e passei a assumir outras cadeiras em comissões diretamente relacionadas a nossa carreira. Espaços conquistados que sinto muito orgulho de dizer, que foram alcançados em nossa gestão e permanecem até hoje, sendo cada vez mais fortalecidos.”

Quais conquistas você considera mais significativas em sua trajetória à frente do órgão? Por que elas se destacam para você?

“Se tem um motivo para eu me orgulhar e muito. Foi conquistarmos, enquanto CIS-UFMG, na minha época, junto com o Arthur e o Thiago, uma cadeira como titular e uma como suplente em algumas comissões da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), que até o momento, não tínhamos oficialmente. São elas: Comissão Geral de Avaliação e Desempenho dos TAEs; Comissão de Desenvolvimento; Comissão Geral de Estágio Probatório (CGESP) e Comissão Organizadora da Semana do Servidor. Fazer parte e ajudar a construir as políticas e ações que ajudam a aprimorar não só nossa carreira, mas também, as relações de trabalho, não tem preço, mesmo que a gente seja esquecida logo depois.

Uma outra conquista muito importante para mim, foi ter a oportunidade de conhecer, algumas outras CIS nacionalmente, em fóruns, eventos festivos, reuniões e por meio de convite para participarmos, como convidados, de mesas de carreira, assim como para contarmos nossa experiência enquanto CIS-UFMG e sobre as políticas que estávamos construindo nas comissões da PRORH. Essa experiência in loco foi de grande crescimento e amadurecimento para mim.”



Há algum projeto ou iniciativa específica que você liderou e que teve um impacto transformador na instituição? Poderia descrevê-lo(a)?

“Enquanto CIS-UFMG, sempre trabalhamos em equipe, não tem eu, mas, nós. Posso dizer, com toda a certeza, que além de abrimos portas nas comissões da PRORH, onde, inclusive nos tornamos mais respeitados, posso dizer que a construção da Resolução de Desenvolvimento se deu exatamente nesse período em que eu me fazia representante da CIS-UFMG.”

O que essa passagem significou para você pessoalmente e profissionalmente?

“Pessoalmente e profissionalmente acho que nas minhas falas anteriores, ficou claro, mas, se não, posso dizer que me tornei mais forte, mais confiante, mais segura, mais assertiva, mais ... inclusive mais respeitada e admirada profissionalmente, tanto pelos nossos gestores, como colegas TAEs e colegas docentes.”

Qual o maior aprendizado que você teve em sua jornada como gestora?

“Me ajudou a crescer pessoalmente e profissionalmente. Me ensinou a reconhecer meus erros, meus excessos, meus equívocos e com isso, repensar minhas atitudes e pedir desculpas de verdade, tentando não os cometer novamente. E isso me ajudou a ser, inclusive quem sou eu hoje, aqui no NAD.”





Kayla Veruska Lopes da Silva

**Coordenadora da Comissão Interna de Supervisão do
Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos
em Educação da Universidade Federal de Minas
Gerais - CIS-UFMG (24/08/2019 a 23/02/2021)**

**Coordenadora Adjunta da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos
Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais - CIS-UFMG
(07/02/2019 a 23/08/2019, 23/08/2024 - presente)**

Poderia contar um pouco da sua trajetória acadêmica e profissional antes de assumir o cargo?

“Antes de assumir o cargo, atuei como técnica de laboratório no Instituto de Ciências Biológicas (ICB) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Na unidade participei da Congregação e de algumas comissões, o que me trouxe experiência e me proporcionou um contato direto com a rotina acadêmica e administrativa, além de um entendimento mais profundo sobre os processos institucionais.”

Como foi a sua nomeação para gestora? Em que circunstâncias lhe foi feito o convite?

“Minha nomeação ocorreu por meio de eleição. Fui eleita Coordenadora pelos membros da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (CIS-UFMG), seguindo o processo eletivo respectivo. Antes havia sido Coordenadora Adjunta, retornei agora para a Comissão e novamente estou como Adjunta.”

Quais foram os maiores desafios que você enfrentou como gestora e como os superou?

“O maior desafio foi durante a pandemia. Tivemos que transformar todas as atividades presenciais em remotas, o que exigiu uma rápida adaptação. Além disso, foi necessário sistematizar processos e realizar adequações no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) para garantir a continuidade dos trabalhos da Comissão. A superação veio por meio do trabalho em equipe, da busca por soluções tecnológicas e do comprometimento de todos os envolvidos.”

Quais conquistas você considera mais significativas em sua trajetória à frente do órgão? Por que elas se destacam para você?

“Considero uma das maiores conquistas a reorganização dos processos e a migração completa das atividades para o formato virtual, sem que houvesse interrupção nas demandas da comissão. Isso foi fundamental para manter o funcionamento e a eficiência do órgão durante um período crítico.”

Há algum projeto ou iniciativa específica que você liderou e que teve um impacto transformador na instituição? Poderia descrevê-lo(a)?

“No momento, não me recordo de nenhum projeto específico que tenha tido um impacto transformador individualmente. O trabalho foi mais voltado à continuidade e reestruturação dos processos já existentes, especialmente durante a pandemia.”

O que essa passagem significou para você pessoalmente e profissionalmente?

“Foi uma experiência repleta de desafios que exigiram resiliência, comprometimento e aprendizado constante. Profissionalmente, contribuiu muito para o meu crescimento e capacidade de liderança. Pessoalmente, foi um período de grande superação.”

Qual o maior aprendizado que você teve em sua jornada como gestora?

“O principal aprendizado foi desenvolver a capacidade de superar dificuldades e adversidades, mesmo em situações inesperadas e complexas, como a que enfrentamos durante a pandemia.”





Denise Bianca Maduro Silva

Coordenadora da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais - CIS-UFMG (24/02/2021 a 22/02/2024)

Coordenadora Adjunta da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais - CIS-UFMG (24/08/2019 a 23/02/2021)

Poderia contar um pouco da sua trajetória acadêmica e profissional antes de assumir o cargo.

“Doutora em Educação pelo Doutorado Latino-americano em Educação da Faculdade de Educação (FAE) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), linha Política, Trabalho e Formação Humana. Mestre em Ciências Sociais com Orientação em Educação pela Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), da Argentina. Especialista em Pedagogia Empresarial pela Newton Paiva. Pedagoga pela FAE/UFMG. Técnica em Formação Gerencial. Realizou estágio pós-doutoral no Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Regional de Blumenau (FURB).

Servidora pública na pasta da Educação desde 2001. Técnica em Assuntos Educacionais na Pró-Reitoria de Extensão (PROEX) da UFMG, desde 2009. Atuou na coordenação do Programa Escola Integrada (parceria com a Prefeitura de Belo Horizonte), na Diretoria de Avaliação da Extensão, na Diretoria de Divulgação Científica e atualmente está na Interfaces - Revista de Extensão.”

Como foi a sua nomeação para gestora? Em que circunstâncias lhe foi feito o convite?

“Em junho de 2019 fui eleita entre os pares como membro da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas



Gerais (CIS-UFMG) para um mandato de 3 (três) anos, tendo sido reeleita em 2022 para um novo triênio.

Já em agosto de 2019 fui eleita pelos membros da CIS/UFMG como coordenadora adjunta para um mandato de um ano e meio.

Em fevereiro de 2021 fui eleita pelos membros da CIS/UFMG como coordenadora para um mandato de um ano e meio. Ao final, fui reconduzida pelos membros por período de duração idêntica, totalizando três anos como coordenadora em fevereiro de 2024.

O mandato como membro da CIS/UFMG encerrou-se em maio de 2025.”

Quais foram os maiores desafios que você enfrentou como gestora e como os superou?

“O maior desafio sem dúvidas foi a pandemia, como foi para todos na UFMG e no mundo.

Considerando a natureza colegiada da CIS/UFMG, tivemos que nos reinventar. Por exemplo, em 2020 e 2021 implementamos procedimentos e reuniões on-line, autorizadas pelas restrições impostas pela pandemia. Isso envolveu um grande empenho de todos para se adaptarem às condições de trabalho existentes, aprender tecnologias e inventar novas soluções. Depois, ao final de 2021 e durante o ano de 2022, readaptamos novamente os processos de trabalho e as reuniões para garantirmos o retorno seguro. Foram anos muito tensos por causa da Covid, de muito trabalho e diálogo para que pudéssemos dar continuidade às tarefas. Por decisões coletivas de coordenação, membros e secretaria, a CIS/UFMG pôde funcionar satisfatoriamente nesse período.”

Quais conquistas você considera mais significativas em sua trajetória à frente do órgão? Por que elas se destacam para você?

“A discussão entre comunidade, membros da CIS-UFMG e Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) que levou à elaboração e posterior aprovação pelo Conselho Universitário da Resolução que estabeleceu em abril de 2023 a Política de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação, foi um marco, após quase 18 (dezoito) anos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), que considero representativo da mobilização política e técnica. Como membro da Comissão instituída pela Reitora para elaboração da Resolução, propus modificações, e reconheço que ela pode ser aperfeiçoada, mas sua publicação permitiu avanços



na capacitação e qualificação de pessoas, no trabalho e na própria instituição, visando a melhoria do serviço público ofertado.”

Há algum projeto ou iniciativa específica que você liderou e que teve um impacto transformador na instituição? Poderia descrevê-lo(a)?

“Como parte da coordenação da CIS-UFMG por quase 5 (cinco) anos, estive na liderança de várias iniciativas, porém, não considero que são iniciativas individuais. Todo o trabalho da comissão foi sempre dialogado, construído coletivamente, com muito debate, divergências e consensos, resultando na síntese que permitiu alcançarmos os resultados obtidos.

O livro “O ser e o fazer do Técnico-Administrativo em Educação: aportes para a construção de uma Universidade democrática”, escrito em 2023, editado em 2024 e lançado no primeiro semestre de 2025, é um exemplo de uma dessas iniciativas, pois perpassa e registra questões históricas, de identidade, domínio técnico, desenvolvimento e valorização da carreira. Temas que, ao longo desses anos de atuação, chegaram até à CIS-UFMG, por demandas diretas dos TAEs ou por momentos de reflexão ampliada proporcionados pela Semana do Servidor e pela Jornada do Conhecimento Produzido pelos Servidores TAEs. Durante meu mandato no órgão colegiado fiz parte da organização de 4 (quatro) Semanas do Servidor e fui membro de banca avaliadora e apresentadora em edições da Jornada. Espero que a iniciativa seja uma semente para que outras publicações surjam, também escritas por TAEs, com análises sobre o ser e o fazer na Universidade, incitando ao debate e impulsionando mudanças positivas.”

O que essa passagem significou para você pessoalmente e profissionalmente?

“Foi uma aprendizagem sobre a força do coletivo, dos movimentos sociais, do trabalhador e das lutas que constroem historicamente a Universidade, que, por isso mesmo, é passível de mudanças. Sem a participação ativa e em pé de igualdade dos trabalhadores TAEs não é possível uma Universidade democrática.

Além disso, ampliei meus conhecimentos sobre a carreira, em âmbito local e nacional, sobre a administração pública, sobre legislações e sobre a forma de trabalho de outras Unidades da UFMG.”



Qual o maior aprendizado que você teve em sua jornada como gestora?

“Sem espaços, recursos e tempos definidos e institucionalizados de trabalho, nenhum colegiado vai para frente. O que ocorre é que os membros da CIS-UFMG, apesar de estarem resguardados pelas normativas nacionais e institucionais, têm dificuldade de se dedicarem aos trabalhos da comissão, por pressões institucionais, de suas unidades de origem, do trabalho, etc. Conseguir participar, permanecer, e até exercer as funções próprias e fazer valer as decisões da CIS-UFMG é uma luta contínua. Temos que defender isso, legitimar e valorizar, desde às eleições com divulgação e promoção de debates públicos, passando pelo exercício dos mandatos com suporte e apoio da categoria e da instituição, até o reconhecimento no registro funcional e na avaliação. A existência de comissões, como a CIS-UFMG, é um dos fatores que garante a gestão participativa, que deve ser compromisso de instituições de ensino democráticas, ainda mais uma Universidade.”





Alex Goursand Macedo

**Coordenador da Comissão Interna de Supervisão do
Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos
em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais
- CIS-UFMG (23/02/2024 – Presente)**

“Sou Alex Goursand Macedo, servidor da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) desde 2005, graduado em administração pública e com pós em gestão pública.

Entrei para a Coordenação do Sindicato dos Trabalhadores nas instituições Federais de Ensino (Sindifes) em 2017 na pasta Carreira e Trabalho, onde em 2021 fomos convidados a participar da nova elaboração do Regimento da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (CIS-UFMG). A partir daí tomei conhecimento da Comissão e de sua importância para a categoria dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs). Neste mesmo ano me candidatei para ser membro da CIS-UFMG.

Estou na Coordenação desde janeiro de 2024 e nessa trajetória já tivemos muitos desafios como:

- Reforma do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE);
- Problemas com editais de concursos para cargos TAE;
- Falta de diálogo com a Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), com o Sindifes e com a Comissão Nacional de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CNSC).

Nossos próximos desafios serão:

- Batalhar por uma sede permanente para a Comissão devido sua importância para instituição;



- Ter o regimento da CIS-UFMG e a resolução do Estágio Probatório aprovados no Conselho Universitário;
- Ajudar na construção do *Reconhecimento de Saberes e Competências - RSC*;
- E acompanhar permanentemente as mudanças que estão ocorrendo no PCCTAE.”

