



**SE
MA
NA**

do
**Servidor
UFMG**

2025

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

Depoimentos dos Presidentes da Comissão Permanente de
Pessoal Docente



SUMÁRIO

Professora Maria Elisa de Souza e Silva.....	3
Professora Edna Maria Alvarez Leite.....	19
Professora Adriana Maria Valladão Novais Van Petten.....	24
Professor Roberto do Nascimento Rodrigues.....	33
Professora Silvana de Vasconcelos Cançado.....	47
Professor Anilton César Vasconcelos.....	49
Professora Ana Maria Gontijo Figueiredo.....	51
Professora Juliana Torres de Miranda.....	55
Professora Ana Lydia Reis de Castro e Silva.....	58





Professora Maria Elisa de Souza e Silva

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

Entrevistadores: Joyce Grazieli de Sales e Souza Lima; Mário Rodrigues Araújo

Mário: Bom dia Professora Maria Elisa.

Professora Maria Elisa: Bom dia!

Mário: Seu nome completo, professora?

Professora Maria Elisa: Maria Elisa de Souza e Silva.

Mário: A professora é natural de onde?

Professora Maria Elisa: Eu sou de João Monlevade.

Mário: A professora poderia falar um pouco da sua trajetória acadêmica e profissional, antes de assumir os cargos administrativos aqui na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)?

Professora Maria Elisa: Bom, eu me formei na UFMG em 1978, em 1980 fiz concurso para professora e no período de 1º de março de 1980 até 5 de março de 2025 atuei como professora mesmo enquanto em cargos administrativos, a convite de alguns reitores da UFMG. Eu sempre dei aula aqui na Faculdade de Odontologia (FAO). Sou do Departamento de Odontologia Restauradora e tenho muito



orgulho dessa instituição que me acolheu e me conduziu nos últimos 45 (quarenta e cinco) anos. Sou uma recém aposentada.

Mário: Também exerceu a profissão de dentista fora da UFMG?

Professora Maria Elisa: Sim, eu fui dentista por dez anos. Dentista e professora. Eu fui dentista de 1978 até 1989, por quase 11 (onze) anos. A partir de 1988 me tornei professora em regime de Dedicação Exclusiva, fechei o meu consultório e fiquei só aqui na escola.

Mário: Nesse tempo, antes de assumir a CPPD, a professora chegou a exercer outros cargos administrativos aqui na própria escola?

Professora Maria Elisa: Quando eu iniciei como professora, a escola era na Cidade Jardim. A unidade era muito pequena para o corpo docente e o número de alunos que a frequentavam, além de uma quantidade significativa de pacientes que era atendida. Cerca de 70% (setenta por cento) do curso de Odontologia é feito com atendimento clínico a pacientes, os alunos aprendem fazendo. Então, em todo princípio de semestre a escola virava um pandemônio, uma bagunça, porque aparecia paciente de tudo quanto é jeito querendo vaga para tratar ou para continuar o tratamento iniciado anteriormente. A gente selecionava o paciente no corredor da seguinte forma, o paciente falava: "Ah, eu preciso fazer uma coroa, eu preciso tratar de canal". Você, docente da disciplina que fazia tais procedimentos, selecionava aquela pessoa e levava para tratar. Isso me incomodava terrivelmente, pois era uma coisa absolutamente desordenada. Era muito comum você ver o paciente que tinha os dentes anteriores todos com coroas lindas, maravilhosas e lá no fundo, os dentes posteriores, todos cariados, tudo estragado. Por quê? Cada disciplina pegava o paciente para fazer nele aquilo que os alunos precisavam aprender a fazer. Não era por mal, mas o paciente acabava servindo de objeto de ensino, não fazia um atendimento integral. Eu achava aquilo uma coisa humilhante para os pacientes, degradante e achava que era um desperdício você ter um paciente que tem determinado tipo de demanda pronta, mas o resto da boca estava destruído e, pior, o paciente não tinha qualquer garantia que ia continuar tratando. Muitas vezes ele começava a fazer o tratamento, acabava o semestre, mudava o aluno, e o aluno iniciante da disciplina não tinha compromisso com aquele paciente. O paciente que não fosse persistente e insistisse muito para continuar, ficaria sem concluir o tratamento. Quando tomou posse um novo Diretor, mais jovem, idealista e comprometido com novas ideias, as coisas começaram a mudar. A escola, tradicionalmente, elegia como próximo Diretor os professores mais antigos, o valor da gratificação era agregado ao salário. Os mais antigos iam concorrendo e iam se elegendo. E aí um docente mais jovem, Professor Arnaldo de Almeida Garrocho, se aventurou em ser candidato e ganhou. Eu, inclusive, não



fiz campanha para ele, não votei nele, votei em um outro que era também jovem. Foi uma época bacana, onde jovens lideranças apareceram. Mas quando acabou a eleição, ele ganhou, falei: “Bom, esse é o meu Diretor, e tudo bem”. Ele se encontrou comigo na escola no dia da posse e falou: “Vamos para a posse, vamos para a posse”. Eu falei: “Eu não, não vou para a posse, eu nem votei em você, o que vou fazer na sua posse”. Ele falou assim, “Eu estou indo tomar posse, mas amanhã eu vou voltar. E você vai trabalhar comigo!” Eu falei: “Vou nada, vou fazer minhas coisas”. Ele falou: “Não, vai trabalhar comigo! Eu quero uma pessoa que tenha opinião, que seja atuante”. A posse foi no Conselho Regional de Odontologia de Minas Gerais (CRO-MG), porque a Unidade não tinha espaço adequado. No outro dia, ele me ligou e falou: “Elisa, você vai ter que me ajudar numa coisa, tá? Eu não posso mais trabalhar do jeito antigo. A minha proposta é modernizar a escola”. Falei: “Ó, tem uma coisa que eu tenho interesse em fazer. Eu queria organizar essa questão dos pacientes. Uma coisa que me incomoda, eu acho tão ruim. O paciente não tem onde recorrer”. Tinha um setor, que se chamava Triagem, onde se anotavam os nomes dos pacientes e guardavam os prontuários, mas era, inclusive, coordenada por funcionários que não eram dentistas, não sabiam avaliar as demandas do paciente. Ele falou: “Você quer fazer isso?” Falei: “Quero. É muita coisa, mas eu quero”. Então, logo na entrada da escola, aquele setor que se chama Centro de Apoio, Seleção e Encaminhamento do Usuário (CASEU) foi criado em decorrência disso. Ele é como se fosse a alma das disciplinas clínicas do curso de odontologia, porque sem paciente a gente não ensina, os alunos não aprendem e sem paciente com a boca toda bem tratada, a escola não cumpre a função dela, formar profissionais comprometidos e capazes de cuidar da saúde bucal das pessoas.

Joyce: Só para entender professora, esse centro de apoio, ele foi criado pela senhora, na gestão do Professor Arnaldo?

Professora Maria Elisa: Isto. Eu criei o setor e junto com o Professor Arnaldo acordamos o nome e a sigla CASEU. Ele, como gestor, deu todo apoio. Os funcionários que estavam lá na Triagem foram incorporados, mas tinham outra dinâmica de trabalho. Tinha gaiolas de passarinho dentro do setor, na hora do almoço jogavam truco. Eu não podia chegar no lugar falando assim: “Olha, não vai ter mais isso, não vai ter aquilo”. Então, o que eu fiz? Eu ficava trabalhando na hora do almoço. Aí o povo ficava incomodado comigo... Quem ia jogar truco comigo lá trabalhando? Assim o truco acabou. Não precisei de falar nada. Com os passarinhos, o que eu fiz? Passarinho comia alpiste, caía na mesa e misturava com as fichas, mas eles eram de um funcionário importantíssimo, inteligentíssimo, que me ajudou demais da conta. Eu devo muito a ele, o José Carlos. Ele tinha paixão pelos passarinhos, porque o setor era no meio da escola, tinha uma árvore grandona e depois quando eu assumi a coordenação,



mudou de lugar, porque não cabia mais a gente. E aí o que eu fiz? Não falei nada com ele. Comprei uma pazinha e uma escovinha e, quando caía o alpiste na mesa de uma funcionária, eu ia lá e raspava o alpiste com a pazinha. Fazia isso o tempo todo. Nunca falei de passarinho, nada, só fui pelas atitudes. Aí o que ele fez? Levou os passarinhos para a casa dele. Tinha um painel na frente da parede. Falei: “Esse painel está todo feio, carcomido. Vamos tirar esse painel daqui”. O José Carlos falou: “Ah, mas tem que chamar o povo da manutenção”. Eu já fui arrancando, ele me ajudou. O que tinha atrás do painel? Um cofre na parede. “Zé Carlos, o que é isso.” “Não sei não. Nunca vi esse cofre.” A sala era nova, não era o lugar que ele ficava originalmente. Tinha, também, uma lata de uns trinta centímetros só com chaves, centenas.

Joyce: Nossa!

Professora Maria Elisa: Só chaves. Nós olhamos, tinham umas 500 (quinhentas) chaves. Tentamos várias vezes até achar a chave que abria o cofre, mas não adiantava, a gente não tinha o segredo. Era aquele cofre que rodava para lá, para cá, sabe? Eu fui ao Diretor e falei: “Você sabia que tinha um cofre lá na sala?” “Não sabia. Vamos chamar um especialista em cofre.” Contratamos. Se agora a gente tem pouco recurso, naquela época era ainda menos. Tinha nada. Eu me lembro que o Arnaldo pagou do próprio bolso. Foi esse cara lá, abriu o cofre. Gente, o que tinha de documento antigo da escola, da história da escola, ações que não valiam grandes coisas. Mas tinha uma caixa pesadinha, eu tirei 850 (oitocentos e cinquenta) gramas de ouro, porque antigamente trabalhava-se com ouro, peças fundidas para colocar na boca dos pacientes. Mesmo sendo na escola que trabalhava com a população mais carente, quando o paciente queria, ele podia fazer de ouro. Então tinha ouro lá. Eu falei: “Ó, precisamos comprar computador”. O Arnaldo conversou com o pessoal da Reitoria, vendeu o ouro, comprou um computador para o setor e ainda sobrou dinheiro. Foi o primeiro computador da escola. A escola tinha 70 (setenta) anos, porque ela é de 1907, e não tinha nada em relação a documentação dos pacientes que estivesse armazenado. Quanto aos prontuários, o aluno levava para casa ou o paciente levava e sumia, uma confusão. Fizemos o primeiro arquivo de lista de pacientes em sequência alfabética. A partir daí, a escola passou a ter arquivo de paciente. O paciente era examinado preliminarmente por mim e se identificava o que ele precisava. Não adianta fazer uma coroa linda, se é necessário extrair dente, se o paciente não aprendeu a escovar o dente. O atendimento dos pacientes passou a ser de acordo com as demandas deles. Terminando sua demanda, o paciente teria a garantia de ir para outro lugar para continuar até que ele saísse com a boca toda tratada, toda saneada. Então, eu tenho muito orgulho de ter criado esse setor que até hoje é o que possibilita o desenvolvimento do curso.



Mário: A professora criou e se tornou a primeira Coordenadora do CASEU?

Professora Maria Elisa: Isso. Coordenei o setor por seis anos, pela primeira vez. Depois teve uma crise na Faculdade de Odontologia (FAO), um Diretor até pediu demissão. O rastilho de pólvora da crise foram problemas no CASEU. Outro diretor assumiu e me pediu para voltar para o CASEU. Voltei, reorganizei e, a partir daí, com escolhas acertadas de coordenação, ele funciona muito bem.

Joyce: Como Coordenadora, então da CASEU, a senhora ficou por quanto tempo?

Professora Maria Elisa: Eu fiquei seis anos da primeira vez, depois mais uns três. Também fui Coordenadora do Colegiado de Graduação, onde liderei uma reforma curricular. Fui chefe de departamento mais recentemente. Eu gosto dessas coisas de interagir com as pessoas e pensar em formas interessantes de você tentar resolver os problemas que existem, que são muitos. Têm muita gente que traz problema, mas ninguém pensa na solução. Isso é uma coisa que eu aprendi na minha vida, se você tem um problema, em vez de você falar: "Ah, meu Deus, por que aconteceu isso?", você precisa buscar caminhos e ter estratégias para superar. Eu ouvi uma vez da Ex-Reitora Ana Lúcia Almeida Gazzola o seguinte: "Olha, quando você vê um donuts bonito, aquele biscoito bonito americano, cheio de recheio, você pode olhar o donuts e ver o buraco nele ou pensar: que delícia esse recheio maravilhoso. Pode comer com gosto ou focar no buraco dele, que é um buraco, não é? Então, se você focar no buraco, nada se resolve. Você tem que focar no entorno, no que é bom. E é assim que as soluções aparecem." Na escola foi assim. Nessa época que eu era Coordenadora, que eu criei o CASEU, o Diretor confiava muito em mim e nós nos tornamos bons amigos. E aí ele falou: "Elisa, você vai representar a escola no Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE)" Eu era jovem, tinha 32 (trinta e dois anos). Disse: "Mas, eu não entendo muita coisa". "Mas você vai dar conta de defender a gente." Então eu fui ser representante no CEPE e fui para a Câmara de Graduação. No CEPE tem Câmara de Graduação, de Pós-graduação, de Extensão. Na Câmara de Graduação eu atuei por alguns anos. E aí o Reitor, Professor Tomás Aroldo da Mota Santos, me convidou para ser Pró-Reitora Adjunta, devido a aposentadoria de outra Pró-Reitora. Fui trabalhar na Administração Central, já trabalhava lá como representante da FAO, participando de muitas reuniões. Eu era professora auxiliar, não era nem professora assistente. Eu não tinha nem mestrado, porque casada com filhos, eu não tinha como sair daqui para fazer mestrado em outro lugar. Então eu fiquei esperando até a minha escola reabrir a pós-graduação. Então, quando eu virei Pró-Reitora de Graduação, eu era graduada. Logo em seguida, eu entrei no mestrado, logo depois virei mestre, virei professora assistente. Na Pró-Reitoria de Graduação eu fiquei conhecendo a Professora Terezinha Abreu Gontijo, que foi a primeira Pró-Reitora de Recursos Humanos.



Mário: Conheceu a Terezinha durante a gestão na Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD)?

Professora Maria Elisa: Sim. Na época ela era a Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD). A CPPD nessa época, e ainda hoje, na minha avaliação, é um órgão muito importante e era muito temida na Universidade. Por quê? Como não tinha Pró-Reitoria de Recursos Humanos, quem geria toda a política de pessoal docente na Universidade era o CEPE, onde estão representantes de várias unidades. Eles tomam a decisão final, mas eles não propõem a política para pessoal. O CEPE analisa, aperfeiçoa ou não e aprova. Quem fazia isso era a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD). O CEPE avaliava a proposta de distribuição de vagas apresentada pela CPPD, não eram repostas as vagas de forma sistêmica como agora. O governo liberava para a Universidade inteira, poucas vagas, ora 43 (quarenta e três) vagas, ora 28 (vinte e oito) vagas. Às vezes a UFMG ficava um período longo sem reposição de vagas permanentes de docentes. De substituto tinha, mas também regrada. Então, quando o MEC liberava vagas permanentes, era necessária uma análise profunda, priorizar quem tinha curso novo, quem estava precisando capacitar professor. Hoje só se contrata doutor na UFMG. Antigamente entrava docente com apenas graduação em vários departamentos, inclusive na nossa escola, porque aqui a gente não tinha uma tradição de pós-graduação. Entravam doutores geralmente nos institutos: Instituto de Ciências Biológicas (ICB), Instituto de Ciências Exatas (ICEX), Instituto de Geociências (IGC). O CEPE indicava: “A ideia é essa, vamos investir em quem está começando a pós-graduação”. A CPPD deveria analisar e criar os critérios para que a sua análise levasse a este estímulo. Então, a CPPD era muito odiada, muito temida, mas ela era absolutamente necessária, porque se a Universidade tinha de apoiar o seu crescimento numa determinada linha, ela tinha de ter instrumento estratégico para levar a isso. Havia departamento que não ganhava vaga, porque aqui na UFMG a vaga docente como a de técnico-administrativo em educação (TAE), nunca foi reposta automaticamente. A aposentadoria de um professor não significa a lotação de outro exatamente para aquele lugar. A vaga vai para quem precisa, porque se você aposentar, tem a opção de gente que pode assumir aqueles encargos, assumir a tarefa que você faz. Na Universidade de São Paulo (USP) e em outros lugares era assim. Isso, muitas vezes, criou um grande problema para eles. A Universidade Federal de Minas Gerais não, ela analisava, olhava os departamentos, verificava a avaliação de desempenho, pedia para justificar a necessidade daquela vaga. Então, muitas vezes, se aposentava um professor na Faculdade de Medicina, mas a vaga dele ia para a Escola de Engenharia. Era uma escassez muito grande de vagas, com a CPPD fazendo essa política, se tivessem apenas 28 (vinte e oito) vagas, muitos departamentos tinham prioridades importantes, mas era preciso ver qual era mais. Pensa bem, éramos cerca de 90 (noventa) departamentos, e departamentos que tinham perdido seis professores e, às vezes, esse departamento não ganhava nada, porque na



análise da CPPD, naquele momento, a demanda dele não era a maior prioridade. Era muito interessante o papel da CPPD. Alguém que era Presidente da CPPD, de cara, as pessoas não gostavam daquela pessoa, não por causa da pessoa em si, mas pelo que ela representava, era um rigor muito grande. Todo chefe de departamento ficava o tempo todo irritado, porque nem sempre conseguia que suas demandas fossem atendidas.

Mário: Como a professora chegou na CPPD?

Professora Maria Elisa: Eu cheguei assim: eu era Pró-Reitora de Graduação no mandato do Professor Tomáz Aroldo da Mota Santos (1994-1998) e tive contato com a Professora Terezinha Abreu Gontijo, que era a Presidente da CPPD. Na época, foi criado o curso de Agronomia em Montes Claros, um evento maravilhoso que deu início ao que agora é a nossa Universidade Federal de Minas Gerais em Montes Claros, com vários cursos, pesquisas importantes e extensão pujante. Quanto desenvolvimento levou para a região! Os professores eram de um curso técnico que formava técnicos, mas tinham o sonho de criar o curso de agronomia. Eu era da Pró-Reitoria de Graduação, então eu analisava o currículo e a Professora Terezinha tinha como obrigação pensar no dimensionamento docente. Qual seria o perfil do professor a ser contratado para conseguir dar determinada disciplina? Era um quebra-cabeça. E nós duas, nessa época, trabalhamos juntas, tivemos que trabalhar juntas para adequar a grade ao perfil docente para poder implantar esse curso. Tivemos brigas homéricas. Eu defendia a parte de currículo e ela a questão de dimensionamento, mas a gente interagiu de uma forma tão bacana que além de desenvolver uma amizade absurda até hoje, conseguimos levar uma proposta para criar o curso já com o número de vagas docentes necessário. Isso foi aprovado no CEPE e no Conselho Universitário, sendo o primeiro curso de graduação criado em Montes Claros. Acabou o mandato do Professor Tomaz, eu fui cuidar da minha vida e o Professor Francisco César de Sá Barreto chamou a Professora Terezinha, pela expertise dela na CPPD, para criar a Assessoria Especial de Recursos Humanos (AERH), que era o embrião da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH). A Terezinha pegou essa tarefa e me falou: "Mas eu não vou sozinha não, você vai também, você vai, eu vou falar com o Professor César para te chamar para CPPD, que eu vejo que o seu perfil vai dar certo." Falei: "Você está doida?" Eu vi a trabalhadora impressionante que era a CPPD. Além de analisar a questão da reposição de vagas, ainda avaliava o professor, olhava promoção de professor, quando um professor virava doutor, tinha de analisar o título dele para mandar para o Departamento de Pessoal (DP) poder pagar a diferença salarial. Era um serviço sem tamanho, muito grande, numa época que tinha poucos recursos de computação. Tinha computador, mas não era nada informatizado. Você tinha de pegar legislação impressa do diário oficial, nada de site, muito complexo e detalhado. Falei: "Terezinha, você



está doida? Não, não vou não. Não inventa isso não”. O Professor César me chamou e falou: "Olha, não tem jeito, você vai ter que ir." Aí a Terezinha falou: "Vem, vem, eu vou te ajudar". A gente pensava muito parecido, mas ela tinha as tarefas dela também. A Terezinha é uma pessoa absolutamente metódica, muito reflexiva, vocês vão ver na entrevista. Ela demora para fazer as coisas e eu não, eu sou uma pessoa absolutamente objetiva e prática. Sabe? Então teve coisa assim que eu falava: "Não, que isso, Terezinha? Isso aqui demorar dois meses aqui dentro, não, não tem jeito, não. Vamos fazer..." Fazia um protocolo e dizia: “É isso que vai ser”, e em uma semana resolvia. E ela confiou em mim. O Professor Francisco César e ela me deram apoio, me respeitaram e me deram independência e autonomia, na medida em que foram avaliando meu trabalho e forma de atuar.

Joyce: Ela foi convidada para a Assessoria Especial de Recursos Humanos e a senhora para a CPPD?

Mário: A Terezinha te indicou para a CPPD e o Professor Francisco César...

Professora Maria Elisa: Me convidou e eu fui. Mas a CPPD, a presidência da CPPD é eleita, tá? Não é indicada pelo Reitor, não sei como é agora, mas na época era eleição na própria CPPD. Entrei na CPPD como representante do Reitor e me apresentei como candidata à Presidência e fui eleita pelos meus pares.

Joyce: Então foi por eleição?

Mário: Então a Professora Terezinha te indicou para o Reitor César, ele te chamou e aí houve a eleição dentro da CPPD?

Professora Maria Elisa: Tinha um representante do Reitor na CPPD. Eu entrei como representante do Reitor, mas tinha os membros da CPPD que eram eleitos pela comunidade. Eu cheguei jovem ainda, em 1998 com 42 (quarenta e dois) anos. Aí eu cheguei e falei: "Gente de Deus". O colegiado possuía professor titular, professores consolidados na Universidade, pesquisadores e autores de livros. E eu lá, vinda da FAO. Disse: “Olha, sou representante do Reitor, vai ter eleição e eu vou me candidatar e gostaria de contar com o apoio de vocês”. Falei o que eu achava, o que acreditava que devíamos fazer. Fui eleita por dois anos. Depois de dois anos tinha de renovar a eleição. Participei novamente, e em todas as duas eleições eu fui eleita pelos membros da CPPD.

Joyce: Então a senhora ficou dois mandatos de dois anos consecutivos?

Professora Maria Elisa: Sim, era indicada para ser da CPPD.



Mário: E lá dentro da CPPD a senhora se ofereceu como candidata a Presidente e foi eleita?

Professora Maria Elisa: Isso. E foi muito legal porque eu aprendi demais. Mas você sabe o que é demais? Eu achava que conhecia alguma coisa da UFMG, mas só mesmo naquele setor você tem condição de ver, de mapear a Universidade inteira. Cada departamento tem sua grandeza e também os seus defeitos. Tem as pessoas que são maravilhosas, tem aquelas pessoas que são do mal, entendeu? Como todo lugar, não é? Tem aquela pessoa que é superativa, disposta, tem aquele que não. “Não quero me envolver, quero fazer só o meu trabalho ali”. Na vida, você tem que ser administradora e política o tempo todo. Até mesmo na sua vida pessoal é assim, você não pode chegar impondo as coisas na sua casa. Então, não adianta querer falar: “Ah, não, não vou ligar. Eu sou só uma mulher, deixa que outro resolva as coisas lá”. A gente precisa se interessar em interagir, a se mostrar. Nos departamentos e setores eu fui aprendendo a ver e tentava entender, sabe? Se eu considerasse que tinha algum problema num departamento que mandava uma coisa que não estava adequada ou em atraso, ou até de forma absolutamente improvável da CPPD poder aprovar, em vez de emitir um parecer e falar: “Não”, eu telefonava e falava: “Oi, aqui é a Presidente da CPPD, você pode vir aqui?” A pessoa pensava que ia jogar uma bomba nela. Aí eu perguntava e ouvia o que as chefias tinham a apresentar. Depois ponderava e ia explicando a lógica como a CPPD desenvolvia a política estabelecida pelo CEPE. Foi bom demais, porque as pessoas começaram a telefonar para perguntar, para tirar dúvida, marcar horário. “Ah, Maria Elisa estava pensando em fazer isso aí.” Aí, os membros diziam: “Mas você vai ensinar como é que faz?” Falei: “Vou, a gente tem que ensinar. Se a gente não ensinar para as pessoas como fazer, como é que elas vão conseguir vaga, não é?” “Sim, mas vai aumentar o trabalho.” “Uai, mas conseguiremos entender melhor as demandas e sua fundamentação.” Na época, não tinha esse negócio de suplente ficar em casa e só o titular participar. Convidamos os suplentes também porque era muito serviço”.

Mário: Colocava todo mundo para trabalhar?

Professora Maria Elisa: Todo mundo. Antigamente, as reuniões da CPPD eram na sala dos conselhos. Então quando a pessoa cansava, ela saía e podia olhar pela janela. Nós fomos para o segundo andar do prédio da Reitoria e passamos a fazer as reuniões numa sala sem janela, apenas um basculante na parte superior. Fizemos as primeiras reuniões e as pessoas quase se mataram. Você não via um verde, não via nem um pedaço do céu. Começava a reunião duas horas da tarde, sete horas da noite não se via anoitecer, era como estar dentro do shopping. Entendeu? Sem o prazer de ver coisa bonita. Então, eu escolhi um painel com as cachoeiras. Ficou mais agradável para trabalhar.



Mário: A professora é a progenitora da “Sala das Cachoeiras”, então também?

Professora Maria Elisa: Rsr rsr. É. Então passou a chamar: “Sala das Cachoeiras”. Um cara me mostrou um fractal e disse: “Aqui a gente põe uma lagoa e uma cachoeira emendada na outra, vai parecer um cachoeirão”. Foi uma maravilha, sabe? Eu pensava: “Gente de Deus, como é que eu vou pôr esse povo todo aqui trabalhando e não vou fazer nenhum agrado para eles?” Eu sempre gostei de cozinhar. Então, toda manhã eu acordava às cinco horas da manhã, avisei ao Reitor César: “Terça e sexta eu vou chegar às nove”. Acordava cedo e fazia bolo, rosca, biscoito frito, torta. Cada dia eu levava quitanda. Preparava aquela mesa bonita. Comprei xícara bonita para tomar café, levava ki-suco. Falava: “Ó, não tem suco não, é ki-suco.” Fazia ki-suco e o pessoal amava. Às vezes tinha gente que dava aula até tarde, mesmo assim ia para a reunião da CPPD, não tinha jeito de almoçar, mas sabia que ia ter comida boa na reunião. Eu passei quatro anos cozinhando para o povo da CPPD, terça e sexta. Meu marido falava assim: “Gente de Deus, agora eu vou sustentar a UFMG também”. Eu falei “Vai!” Todo mundo queria um biscoitinho da Maria Elisa. Fazia isso aqui, porque acho que numa reunião, com um café gostoso e uma coisa gostosa para comer, tudo flui melhor. Assim as coisas se resolviam. Uma coisa que eu vi nas suas perguntas foi: “O que você considerou o maior desafio?” Primeiro foi estar no lugar. Eu sou uma pessoa falante, de bem com a vida, feliz na maior parte do tempo, graças a Deus, é de família, minha mãe era assim também. E aí, eu fui para um lugar, que de cara as pessoas não gostavam de mim. As pessoas olhavam com uma cara ruim para mim. Pensava: “Gente, eu tenho que quebrar isso”. Então, quem chegava mais bravo para reunir comigo, eu acarinhava, mimava, cuidava e virava amigo. Porque eu pensava: “Não, não pode não gostar de mim só porque eu estou em um cargo. Então, eu tenho que ter disponibilidade.” Isso foi para mim um grande desafio. Normalmente, eu sou muito otimista, então, achei que ia chegar e de imediato todo mundo iria gostar de mim. Ninguém gostava.

Mário: Foi superar a resistência das pessoas?

Professora Maria Elisa: Isso. Na presidência da CPPD eu fiz isso, fui chamando as pessoas para conversar, aprendendo com elas. Ia a departamentos, o professor chegava lá e me explicava, nessa aula eu preciso de professor por causa disso, por causa daquilo”. E eu falava: “Eu posso ir lá um dia?” Eu ia até lá para ver, para que eu pudesse defender na plenária quando uma pessoa falava: “Não, isso aí não precisa”. Eu falava: “Não, eu vi, eu fui lá, isso é importante”.

Joyce: Na verdade a senhora se aproximava das pessoas para tentar quebrar o gelo.



Professora Maria Elisa: Foi muito bacana fazer isso. Para mim foi um aprendizado. Eu tenho muita gratidão. Eu conheci muito da Universidade por conta disso. Eu tinha vontade de aprender sobre a Universidade. Eu descobri que a Universidade fazia coisas que eu nem imaginava, coisas maravilhosas. Na geologia, na engenharia, na física. Eu falava em cada lugar que eu chegava: “Gente este é o melhor lugar do mundo”. Quando eu ia na Escola de Música, eu falava: “Não, gente, eu tenho que fechar o resto da Universidade, só a Escola de Música que é legal”, porque é uma coisa maravilhosa. Você vê na de Belas Artes. Então isso me deu uma oportunidade. Eu parei de ser professora da Faculdade de Odontologia para ser professora da UFMG. Foi a CPPD que me deu isso.

Mário: O aprendizado que a senhora coloca foi conhecer...

Professora Maria Elisa: Conhecer o que a Universidade fazia. Eu não conhecia, entendeu? Eu sabia das normas no papel, mas eu não via as coisas acontecendo porque eu era da FAO, que é uma escola pequena. Então eu pude ampliar minha visão.

Mário: E conhecer mais pessoas também.

Professora Maria Elisa: Isso. Conhecer e ver que tinha gente, a maior parte das pessoas muito séria, muito envolvida. E aí o que aconteceu? Quando chegou em 1998, teve uma greve imensa que durou muito tempo. Eu acho que essa greve começou em agosto.

Mário: Greve de 1998?

Professora Maria Elisa: Sim, uma greve imensa. Foi quando o governo federal resolveu criar uma coisa que se chamava Gratificação de Estímulo à Docência (GED), que caiu na cabeça da gente. O que isso significava? Significava que você só teria um aumento se tivesse dentro do parâmetro que o governo federal definiu. Isso incluía dar, no mínimo, oito horas de aula na semana. Tinham professores que não davam isso. Mas eles trabalhavam no laboratório, trabalhavam em outro tipo de coisa, mas não davam esse volume de horas-aula na graduação, não davam essa quantidade de aulas. Então, pela norma do governo federal, esses professores não ganhariam a gratificação, só depois que fizessem essas oito horas. Quem desse este mínimo de oito horas de aula poderia adicionar pontuações por outras atividades como: artigo que você escrevia, trabalho que você escrevia, orientação de mestrado, orientação de doutorado e outros produtos, daí você atingia um volume de cento e quarenta pontos e receberia a totalidade da gratificação. Todo mundo queria o valor integral, era o aumento esperado.

Mário: A greve foi por causa do GED?



Professora Maria Elisa: A greve foi por causa de aumento salarial, mas o governo deliberou que só daria o aumento dessa forma.

Joyce: Ah, tá.

Professora Maria Elisa: E quem iria fazer essa análise? A CPPD era o órgão que fazia avaliação docente. Eu já era Presidente da CPPD e virei Presidente da Comissão de GED. Ou seja, além de ser odiada pela atuação na CPPD, ainda seria odiada por quem não recebesse a gratificação. Tinham professores que não iriam receber os R\$1.400,00 (mil e seiscentos reais) de aumento. Então, o CEPE e o Conselho Universitário resolveram que o não cumprimento do mínimo de oito horas pelo professor, havia sido aprovado pelo departamento, e que não seria justo que ele não recebesse nada. Neste contexto, a UFMG resolveu, no primeiro momento de aplicação da Gratificação de Estímulo à Docência, atribuir 60% (sessenta por cento) da GED para todos, sendo o total de pontos atribuídos a outras atividades realizadas pelos docentes. Em valor, 60% (sessenta por cento), significava um valor em torno de R\$800,00 (oitocentos reais).

Joyce: Isso foi definido na CPPD?

Professora Maria Elisa: Foi sugestão da CPPD, com participação da PRORH, e aprovação do CEPE e Conselho Universitário. Não era exatamente isso que a lei definia, mas a UFMG bancou esta solução para o primeiro ano, no próximo ano todo mundo deveria se adequar para cumprimento mínimo das oito horas aula. Às vezes o professor havia desenvolvido muitas coisas: tinha ganhado recurso, formado doutor, formado mestre, além de ter cumprido sete horas aula, mas, mesmo assim, não ganhava a integralidade da gratificação. A minha sala virou um auê. Sofri ameaça de professor. Teve um professor que chegou à CPPD e falou: “Eu vim aqui dar na cara daquela Maria Elisa”. A secretária, Mirtes Terezinha Campos, correu para me avisar: “Professora, não sai lá fora não”. Eu falei: “Saio. Vou sair”.

Joyce: A Mirtes?

Professora Maria Elisa: Sim. Ela é bonitinha demais. Aí ela falou: “Não sai lá não, Professora Elisa”. Falei: “Saio. Vou sair, ué”. Saí e falei: “Olha, o senhor quer me bater, o senhor pode me bater, eu vou apanhar, mas não sou eu, é a norma. Vamos sentar aqui para ver. O senhor neste semestre vai ter 60% (sessenta por cento), mas no ano que vem eu tenho certeza que vai pegar as oito horas e vai receber tudo, porque faz muita coisa que vai ser pontuada.” Ele não saiu satisfeito, mas não saiu com ódio de mim. Outros marcavam. Ex-diretores marcavam. Muita gente atuava mais envolvida com pesquisa do



que dando aula mesmo, o que é importante também. Então, vieram conversar, eu tive a maior paciência para explicar a todos. Quando chegou no outro ano, todo mundo conseguiu se ajustar e receber a gratificação integral. Isso foi um desafio horroroso. Cada departamento teve de fazer a sua soma e mandar para a conferência da CPPD. Eu me lembro perfeitamente, o Departamento de Física somou do jeito que quis, não seguiu a norma que o CEPE tinha aprovado por sugestão da CPPD. A gente desenvolvia tudo e o CEPE analisava antes de bater o carimbo de aprovação. E aí, você já imaginou, eu relativamente nova, de uma escola pequena. O Diretor de uma Unidade levou para mim a pontuação dos docentes e disse: "Nós não fizemos desse jeito, fizemos a tabela que nós achamos justa." Eu respondi que não ia receber. Pensei: "Gente, vou apanhar aqui". Ele retrucou: "Como não vai receber?" Eu disse: "A norma da Universidade não é essa". O Professor César, que era o Reitor, estava me bancando. Recebi autonomia para agir como Presidente da GED. O Diretor me disse: "Aí o que nós vamos fazer?" Isso aconteceu numa quinta, a gente tinha até segunda-feira para entregar ao MEC. Eu falei: "Olha, não posso fazer nada. Vocês fizeram do jeito que quiseram, vão prejudicar todos os professores, porque a Universidade toda fez do jeito que o CEPE aprovou. Se vocês fizeram desse jeito, eu não posso nem vou aceitar". Aí ele ficou muito bravo. Eu falei: "Mas eu tenho uma sugestão para te dar, você avalia se aceita. Se vocês disponibilizarem pessoas dos departamentos para nos ajudar aqui, peço a quem puder da CPPD para ajudar e passamos sexta, sábado e domingo refazendo com vocês todas as somas para vocês entregarem na segunda. Mas só se vier alguém de lá para nos ajudar, porque não temos como fazer isso tudo." Conversei com os membros da CPPD, a maior parte deles topou. Nós passamos sexta, sábado e domingo trabalhando, refazendo tudo e mandamos tudo prontinho, certinho. Mas eu pensei que fosse apanhar, porque eles ficaram muito bravos e eram muito poderosos. A Unidade teve toda uma vida de muito prestígio nessa parte de pesquisa. Eles achavam que aquela regra era um absurdo e era mesmo, tanto que a GED depois foi extinta e todo mundo acabou recebendo o valor integral. Ela durou o quê? Uns três-quatro anos. Acabou que eu virei, também, membro da Comissão Central de GED de Brasília. Fiz várias palestras em várias universidades a convite delas. Porque a única CPPD que atuava de forma organizada, que tinha controle, que dava palpite mesmo na política de pessoal docente, era a da UFMG. Eu fui à USP duas vezes para falar para eles. Na USP, enquanto estava falando, alguém disse: "Mas isso aí, quer dizer que não é o departamento que resolve? Então isto está errado". Respondi: "A universidade de vocês vai resolver da forma que vocês quiserem, para nós funciona assim, a Universidade tem controle, os departamentos têm autonomia, mas a Universidade que dita a política, não é cada um que pode ditar a política. Então, é isso aí". Vocês não imaginam o orgulho que eu tinha de representar a nossa CPPD, obviamente ninguém faz nada sozinho. Eu ia representando, mas eu tinha o apoio dos meus colegas da



CPPD, maravilhosos, da PRORH na pessoa da Terezinha, depois o Professor Reinaldo que a sucedeu e do Reitor que me deu todo apoio. Às vezes quando tinha reunião do CEPE, em que os departamentos ganhavam vaga, um diretor de uma unidade procurava o Reitor, que me chamava: "O diretor de tal unidade está aqui bravo porque o departamento da escola dele não ganhou vaga. Você vai ter que vir aqui conversar com ele." Subia com minha pastinha. Aí ele falava, falava. Então eu dizia: "Então vamos aos números, vamos aos fatos. Você não tem isso. Você não fez isso. Você não precisa, porque outros departamentos estão mais apertados". Tínhamos parâmetros preliminarmente aprovados pelos órgãos superiores. Você não podia fazer mais para um departamento do que para outro. O Professor César falava: "Olha, a Universidade é como se fosse uma frota de barcos, uma reunião de barcos que vai para uma guerra. Tem lá aquele barco que vai na frente, de vez em quando um vai mais para a frente, o outro fica para trás, o outro puxa. Mas todo mundo tem que ir junto. Não se pode estimular apenas os grandes, porque assim os menores nunca ficarão grandes também." Eu considero o Professor César o dirigente mais inteligente e criativo com quem eu tive o privilégio de trabalhar. Não saiu da cabeça dele a PRORH, mas foi ele que implantou, assim como incontáveis avanços da UFMG: campus 2000, Instituto de Estudos Avançados Transdisciplinares (IEAT), Diretoria de Cooperação Institucional (COPI), Diretoria de Relações Internacionais (DRI). Ele é uma pessoa diferenciada. A repercussão do que ele pensou para a Universidade, até hoje, é impressionante. A nossa escola está aqui por conta dele. Não só dele, o Professor Tomaz que iniciou a obra, mas ela parou. Mas a vinda da Escola de Engenharia e da Faculdade de Ciências Econômicas (FACE) para cá foi ideia do Professor César, bem como a criação da DRI. Ele era uma pessoa iluminada. Então, esses foram os dois desafios que eu achei mais importantes. Um é você conseguir interagir, ficar mais próximo dos gestores departamentais e assim quebrar a resistência. E o segundo, essa implementação da GED.

Mário: Acho que as conquistas, a Professora já relatou também, não é?

Professora Maria Elisa: Vou considerar as conquistas não apenas em relação à CPPD, incluo o tempo que trabalhei na PRORH, na PROGRAD e na Chefia de Gabinete (eu fui Chefe de Gabinete por quatro anos no Reitorado do Professor Ronaldo Tadêu Pena). A maior conquista foi o privilégio de conhecer pessoas do bem, o que desencadeou nas amizades que eu firmei. Poder conhecer e lidar com pessoas tão diferentes e ao mesmo tempo tão interessadas no bem da UFMG. A UFMG, a cada dia desponta, vira a quinta colocada e depois vira a primeira do país. Isso não é trabalho de um mandato, não é trabalho de uma pessoa. Isso foi sendo construído ao longo dos anos com todo mundo interessado no benefício da Universidade. Agora, tem uma coisa que eu vi entre as perguntas que você fez: qual benefício a CPPD deixou para a Universidade sob minha Presidência? Quando faltava mais ou menos



um ano para a gente sair da CPPD, percebemos que aquele jeito que a gente trabalhava de ficar analisando departamento por departamento era uma coisa que estava chegando a um ponto de exaustão. Nós precisávamos refletir sobre os benefícios da aplicação da política de pessoal docente, mas também apontar para outros caminhos para fazer isso junto com a informatização. E aí então, o Professor Ricardo Hiroshi Caldeira Takahashi era da CPPD e virou Vice-Presidente, se juntou comigo e, por sua sugestão, resolvemos escrever um histórico do desenvolvimento da parte de recursos humanos docentes na Universidade, dos benefícios desse desenvolvimento desde 1992, quando a CPPD começou a aplicar as regras de análise departamental, até 2002. Nós criamos um documento falando de cada escola, de cada departamento, dos benefícios da política, mostrando a importância da CPPD e do CEPE. A CPPD podia indicar o que fosse, se o CEPE não aprovasse, não adiantava nada.

Joyce: Então isso foi na verdade um documento de diretrizes para ser seguido?

Professora Maria Elisa: Um documento de avaliação. Ele se chama Política de Dimensionamento Docente da UFMG. Eu tenho muito orgulho desse documento. Ele tem dados e gráficos que não mentem, não é?

Mário: É um estudo?

Professora Maria Elisa: É um estudo sobre política docente na UFMG e a sua repercussão. Registra-se o quanto a Universidade se desenvolveu, fazendo uma aplicação correta da política de pessoal docente. No final do documento apresentam-se as conclusões. A gente descreve a necessidade de criar outros parâmetros de avaliação também, levando-se em conta extensão e atividade administrativa, algo que toma muito tempo da gente e a UFMG não valorizava adequadamente. Não era mensurado o peso das representações das pessoas nos vários cargos. Necessário também observar de forma mais adequada o peso das atividades na pós-graduação. Não adianta ter uma pós-graduação que só produz dois doutores por ano. Formar pessoas de forma eficiente é muito importante. Então, na gestão subsequente da CPPD começou-se a trabalhar na planilha que ainda funciona hoje. Tem-se os relatórios departamentais, muitos deles já informatizados com carga horária, produtos científicos, apresentações, defesas, patentes. Esses registros vão para planilha que correlaciona os dados e indica quantos professores devem ser direcionados a cada departamento, considerando-se as perdas e seu crescimento. Uma outra Presidente da CPPD, que vocês vão entrevistar, que é minha amiga-irmã, a Professora Adriana Maria Valladão Novais Van Petten foi a responsável entre outras tarefas pelo desenvolvimento dessa planilha.

Mário: Já foi entrevistada.



Professora Maria Elisa: Já foi? Ela atuou no desenvolvimento dessa planilha. Precisa ser aperfeiçoada. Tudo na vida, não é? Até a gente precisa ser aperfeiçoado. Sou muito feliz de ter participado da CPPD. Eu sou de uma geração das várias gerações de CPPDs, todas atuando para a melhoria do corpo docente da UFMG. Produzimos esse documento que deu essa indicação necessária. Isso me deu muito orgulho. E aí eu voltei para cá, foi quando eu assumi o CASEU de novo, quando o tal Diretor pediu demissão. Fiquei aqui por três anos. Participei da campanha do Professor Ronaldo Tadêu Pena. Eleito, ele me chamou para ser Chefe do seu Gabinete, onde permaneci por quatro anos. Então é isso.

Mário: Professora, gostaria de fazer mais alguma consideração?

Professora Maria Elisa: Não. Apenas agradecer pela paciência e pela deferência com que fui tratada.





Professora Edna Maria Alvarez Leite

Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente

- CPPD (19/04/2002 a 20/03/2006)

“Eu me formei em farmácia (1973) com especialização em análise clínica (1974) e em indústria farmacêutica (1975) pela Faculdade de Farmácia da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Em 1976, eu recebi uma bolsa de mestrado, pelo Programa Institucional de Capacitação Docente (PICD), para realizar o curso de análise toxicológica na Faculdade de Ciências Farmacêuticas da Universidade de São Paulo (USP), onde permaneci até 1979. Ainda neste mesmo ano retornei e fui contratada pela UFMG inicialmente como professora colaboradora. Em seguida, prestei concurso e fui aprovada para o cargo de professora assistente. Em 1982, voltei à USP e realizei o doutorado em toxicologia, também na Faculdade de Ciências Farmacêuticas. Em 1986, regressei à UFMG, com o título de doutora e fiz concurso para professora adjunta.

Começando a minha vida acadêmica, representei, durante dois mandatos, a Faculdade de Farmácia no Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), participando no primeiro mandato da Câmara de Extensão e no segundo da Câmara de Pós-Graduação. No ano de 1992, fui convidada pelo Professor Eduardo Alves Bambirra a ser Pró-Reitora Adjunta de Pós-Graduação. Permaneci nesse cargo de 1992 até 1994. Entre 1996 e 1997, realizei o pós-doutorado em toxicologia ocupacional na Université Catholique de Louvain (UCLouvain) em Bruxelas. No retorno às minhas atividades didáticas na UFMG



participei, novamente, como representante da Faculdade de Farmácia no CEPE, agora na Câmara de Pesquisa. Em 2009 me aposentei e em 2015 fui honrada com o título de Professora Emérita da UFMG.

Durante a campanha da Professora Ana Lúcia Almeida Gazzola para Reitora da UFMG, a Faculdade de Farmácia apoiou intensamente a sua candidatura. Quando eleita, ela procurou o Diretor da Faculdade de Farmácia, à época o Professor Gerson Antônio Pianetti, em busca de sugestões de professores que poderiam compor com ela o Reitorado. O Professor Pianetti então, indicou o meu nome. A Professora Ana Lúcia aceitou a sugestão e me convidou para ser Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), onde permaneci no período de 2002 a 2006, ou seja, durante todo o Reitorado da Professora Ana Lúcia Gazzola.

Um grande desafio da CPPD nesse período foi conseguir realizar todo o trabalho de alocação e publicação de vagas que surgiram em decorrência das portarias governamentais que passaram a autorizar o concurso público nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Nos mandatos presidenciais anteriores, incluindo a gestão do Presidente Fernando Henrique Cardoso, não havia autorização para realização de concurso nas IFES. Quando o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva assumiu o seu primeiro mandato, em 2003, uma das primeiras medidas que ele tomou foi justamente autorizar a realização de concurso público nas universidades. Na primeira autorização governamental para alocação de vagas e realização de concursos, a UFMG recebeu autorização para colocar em concurso mais de 100 (cem) vagas docentes.

Em anos anteriores a CPPD analisava pedidos de vagas docentes, enviados pelos Departamentos, mas essas vagas aprovadas quanto ao mérito, não podiam ser concursadas por falta do suporte financeiro governamental.

Além dessas vagas que já estavam aprovadas, assim que a portaria do MEC autorizando a realização de concurso docente foi publicada, inúmeros pedidos de alocação de novas vagas docentes foram protocolados na CPPD.

Logo após a publicação da referida portaria governamental, além da demanda dos departamentos da própria UFMG, recebíamos também das CPPDs de várias outras universidades, a demanda por orientação de como ocorria o processo de alocação de vagas docentes na Universidade.

Isso porque a CPPD da UFMG, à época, era uma das poucas CPPDs que tinha uma estrutura montada com critério de alocação de vagas docentes para os departamentos. Essa estrutura montada foi iniciada nas gestões do Professor Mauro Mendes Braga. Posteriormente, durante a gestão da Professora



Terezinha Abreu Gontijo e da Professora Maria Elisa de Souza e Silva, os critérios foram discutidos à exaustão surgindo, então, um documento onde os critérios para a alocação de vagas docentes na UFMG eram claramente especificados.

Algum tempo após ter assumido a presidência da CPPD, em plenário começamos a discutir e a buscar melhorias nos critérios de alocação de vagas docentes, levando em consideração as características dos departamentos de pequeno porte e dos departamentos da área de Artes.

Talvez a primeira dificuldade que enfrentei, desde quando iniciei o meu mandato na CPPD em 2002, foi em relação à Gratificação de Estímulo à Docência (GED). Essa gratificação surgiu em 1998 nas universidades federais, em função de um decreto federal que, como o próprio nome diz, concedia gratificação para aqueles docentes que eram mais envolvidos em aulas. A GED na UFMG era analisada e atribuída após análise da CPPD. Através de uma série de discussões, avaliamos que não tinha sentido a CPPD ter também esse trabalho de avaliar a atribuição de GED.

Levado o problema ao CEPE, após várias discussões esse Conselho aprovou uma resolução em que a CPPD se afastava da obrigação de analisar a GED. Era criado o chamado Comitê de Avaliação Docente (CAD) da Universidade Federal de Minas Gerais designado pela Professora Ana Lúcia Almeida Gazzola em julho de 2002. Através dessa portaria foram estabelecidos os critérios que orientariam o CAD na concessão da GED.

Em relação às conquistas obtidas pela CPPD temos que considerar que estamos falando de uma época em torno de 20 (vinte) anos atrás e de lá para cá, a Universidade mudou muito. Mas acreditamos que a CPPD de 2002-2006, teve alguma participação nessa modificação. Consideramos uma vitória, o fato de termos buscado sempre adequar os critérios de alocação de vagas para a área de artes. Discutimos com a Escola da Música e a Escola de Belas Artes, e solicitamos o envio para CPPD das atividades que eles considerariam importantes, para a análise de um pedido de vagas de seus departamentos.

Naquela época, um dos critérios de avaliação de vaga era a produção científica do tipo 1, centrada em publicação de artigos, em periódicos A ou B, patentes internacionais, etc. Mas essa modalidade de publicação não era o forte da Escola de Música e da Escola de Belas Artes, ou seja, das escolas da área de artes.

Decidimos então criar uma comissão da CPPD para analisar e discutir as demandas enviadas pelos departamentos da área de Artes. Essa comissão levou sua análise para o plenário da CPPD e depois de várias discussões foi decidido criar o critério intitulado produção artística do tipo 1.



Assim, acreditamos que essa interação com as escolas das áreas de artes foi à época, para a CPPD, uma conquista significativa. É bem provável que esses critérios evoluíram, mas mesmo que eles possam ter sido modificados ao longo dos anos, acreditamos que foi a primeira vez que a área de artes foi considerada com sua especificidade no processo de alocação de vagas docentes.

Em 2003, o MEC publica o Lançamento do Programa Educação Inclusiva, focado na formação de educadores. Nesse mesmo ano, o Conselho Universitário se reuniu e decidiu a maneira pela qual a Universidade faria sua inclusão social. O Conselho Universitário decidiu que seria através do aumento de vagas discentes em cursos noturnos existentes ou a serem criados.

Embora esse processo de criação e de ampliação de vagas discentes noturnas não possa ser considerado um projeto efetivamente da CPPD, foi muito importante a nossa participação nele, pois muitas vezes no projeto de criação de cursos noturnos, estava envolvido o pedido de vagas docentes ou a mudança de regimes de trabalho docente.

Pode ser observado pela história da UFMG que durante o período de 2003 a 2006, período que eu estava na presidência da CPPD, a proposta de expansão noturna não foi muito efetivada, ou seja, houve pouca procura ou disposição de se criar esses cursos. A propulsão da criação de cursos noturnos na UFMG se deu a partir de 2008, quando surgiu o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI).

A minha estada à frente da CPPD me proporcionou um conhecimento real da UFMG, de seus departamentos e de suas particularidades, me permitiu participar efetivamente dos conselhos superiores (bem mais no CEPE do que no Conselho Universitário). Foi de fato um enriquecimento único, conhecer realmente a instituição onde eu trabalhava.

E, por outro lado, a CPPD desenvolveu em mim a capacidade de tentar explicar o NÃO que você dá a uma pessoa. Muitos pedidos que chegam à CPPD não podem ser atendidos. Você tem que falar um NÃO para um departamento e explicar por que para ele foi um NÃO e para um outro departamento foi um SIM. Então, essa capacidade de dialogar com calma, com tranquilidade, foi bastante aprimorada em mim quando eu estava na CPPD.

Sobre o aprendizado que adquiri sendo presidente da CPPD, considero que foram muitos, mas eu destaco os dois já mencionados anteriormente, quais foram o conhecimento real da UFMG e o aprender a dizer com calma, o NÃO.



Conhecer a Universidade como um todo e também de forma individualizada, ter o contato frequente com os departamentos que me mostrou a existência de particularidades que algumas vezes não podem ser analisadas dentro de um processo de análise global foi um aprendizado único. O outro grande aprendizado foi a capacidade de saber dialogar com as pessoas (no caso, não tanto com professores, mas sim com os chefes e subchefes departamentais) e saber dizer um NÃO e, de maneira tranquila, explicar o porquê foi dado esse NÃO.

Para mim esses aprendizados foram impagáveis e somente quatro anos de CPPD poderiam ter me dado essa experiência.”





Professora Adriana Maria Valladão Novais Van Petten

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

Entrevistadores(as): Amanda Parloti da Cunha; Mário Rodrigues Araújo

Professora Adriana: Entrei na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) em 1992, como professora auxiliar, pois tinha apenas a graduação. Toda a minha formação na pós-graduação ocorreu após o meu ingresso na UFMG e boa parte dela na própria instituição. Fiz especialização em 1994 na Universidade de São Paulo (USP), o mestrado e doutorado na Engenharia Mecânica/UFMG e mais recentemente o pós-doutorado na Universidade Estadual de São Paulo (UNESP).

Mário: Depois que entrou?

Professora Adriana: Sim, fiz toda a minha capacitação após o ingresso na UFMG.

Mário: E qual foi o primeiro cargo que a senhora ocupou?

Professora Adriana: A minha primeira participação em cargo administrativo foi como Coordenadora do Colegiado do Curso de Terapia Ocupacional, no período de 1995 a 1998. Na sequência, entre 1998 e 2002, fui Pró-Reitora Adjunta de Graduação.

Mário: 1998 a 2002?



Professora Adriana: Isto. Além disso, pude contribuir com a administração da UFMG como Presidente da CPPD, de 2006 a 2010; chefe do Departamento de Terapia Ocupacional, de 2012 a 2014; Diretora do Núcleo de Acessibilidade e Inclusão (NAI), de 2015 a 2019 e Coordenadora do Curso de Pós-Graduação em Estudos da Ocupação, de 2021 a 2023.

Amanda: Deu aula nesse tempo todo também?

Professora Adriana: Sim. Sempre procurei manter meu envolvimento com o ensino durante a minha atuação na gestão. Em geral, participava da gestão, mantinha minhas atividades no ensino de graduação, mesmo que de forma reduzida e concomitantemente fiz minha formação *stricto sensu*. Fiz o mestrado quando estava na Pró-Reitoria de Graduação e o doutorado quando estava na Presidência da CPPD.

Mário: Como aconteceu a sua nomeação para Presidente da CPPD?

Professora Adriana: O Professor Ronaldo Tadêu Pena, na época, eleito Reitor desta universidade estava estruturando sua equipe, e me convidou. Penso que de alguma forma ele acompanhou minha participação na Pró-reitoria de Graduação e no Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) como membro titular e achou que eu poderia contribuir, culminando com o convite para assumir a Presidência da CPPD. Lembro que permaneci como presidente deste órgão como pró-tempore, pois embora o nome indicado seja de confiança do reitor, o(a) Presidente da CPPD deveria ser eleito(a) pelos membros componentes do órgão e o plenário precisava ser recomposto.

Mário: E hoje ainda é assim?

Professora Adriana: Penso que sim. É importante lembrar que apesar do vínculo direto com a Pró-reitora de Recursos Humanos (PRORH), a CPPD nasce muito antes dela.

Mário: Sim. A lei é de 1987, iniciam juntas, a CPPD e a Comissão Permanente de Pessoal Técnico e Administrativo (CPPTA).

Professora Adriana: Exatamente. A presidência da CPPD é um cargo de confiança do Reitor, mas deve ser eleita pelos membros que compõem a comissão. Então, o reitor indica o nome para assumir a presidência e os membros o(a) elegem. Eu sempre gostei da administração e diante do convite feito pelo professor Ronaldo acabei aceitando. Durante todo o período na presidência tive a colaboração



fundamental da Professora Cristina, Maria Cristina Costa Ferreira docente do departamento de Matemática, como Vice-Presidente da CPPD.

Mário: E, na sua opinião, quais foram os maiores desafios da gestão na CPPD?

Professora Adriana: Eu acho que os maiores desafios da gestão nesse período foram a recomposição do plenário, a implementação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) e do Banco de Professor Equivalente. A recomposição do plenário era fundamental, pois sem a participação de pessoas da comunidade universitária das diferentes áreas do conhecimento, a CPPD perdia parte de sua força de trabalho. Resgatar o interesse dos docentes para participar da Comissão Permanente de Pessoal Docente como membros titulares foi um trabalho de convencimento e o primeiro desafio. Não foi simples, mas deu certo. Outro grande desafio foi a implementação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). Por quê? Porque nesse período a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) optou por implementar o REUNI com a criação de 30 (trinta) cursos mais ou menos e a abertura e a ampliação de vagas em outros tantos, outros 24 (vinte e quatro) entre graduação e pós. Para tanto, a UFMG recebeu aproximadamente 406 (quatrocentos e seis) cargos novos de magistério superior para distribuição entre os departamentos participantes do programa e colocação em provimento. À CPPD coube a responsabilidade de gerenciar esse processo juntamente com o DAP. E junto com isso, quase que paralelo, o terceiro grande desafio foi a criação do Banco de Professor Equivalente da Carreira de Magistério Superior e sua implementação na UFMG.

Mário: Isso foi decorrente do REUNI?

Professora Adriana: Não, são duas coisas distintas que acabaram ocorrendo concomitantemente. A implantação do Banco de Professor Equivalente mudou totalmente a forma de contratação dos cargos de magistério superior na universidade.

Mário: É banco de?

Professora Adriana: Banco de Professor Equivalente da Carreira de Magistério Superior. Então, vamos lá. Para a implantação do REUNI na UFMG, o nosso papel era gerenciar a distribuição das vagas para os departamentos participantes e o processo de contratação. Em paralelo, o governo federal mudou a forma de contratação nas universidades. Antes, se eu aposentasse, a universidade não poderia colocar o meu cargo que estava vago automaticamente para contratação. Era necessário aguardar a



publicação de portarias do Ministério do Planejamento e do Ministério da Educação indicando o número de vagas que poderiam ser colocados em concurso e autorizando a realização do certame. Era um processo moroso. Por exemplo, se a UFMG tivesse 20 (vinte) cargos vagos, eles ficavam “parados” esperando a publicação das portarias ministeriais para início do processo de distribuição e contratação. Com o Banco de Professor Equivalente, os cargos vagos podem ser colocados em concurso imediatamente.

Mário: Essas vagas quando ficavam livres aqui na UFMG, o ministério costumava mandar para outro lugar?

Professora Adriana: Às vezes sim. A UFMG sempre foi uma universidade que trabalhou muito bem em termos de política docente. Então, muito raramente a UFMG perdia as suas vagas. Podia acontecer, mas não em número significativo como acontecia com outras universidades.

Mário: Mas a burocracia?

Professora Adriana: A burocracia lentificava o processo.

Mário: Tinha uma intempestividade nisso?

Professora Adriana: Isso. Mas com a implementação do Banco de Professor Equivalente pelo governo federal esse processo mudou para melhor. O número de professores equivalentes de cada universidade foi definido e, desde que nos mantivéssemos dentro do teto do Banco, a universidade poderia colocar automaticamente sua vaga em concurso. Então, se antes o processo para provimento de vaga era moroso, agora esse tempo reduzia radicalmente. No momento da implantação do Banco, a UFMG tinha mais ou menos 200 (duzentos) cargos vagos em função de aposentadoria ou outras condições esperando a liberação do ministério, somados aos 406 (quatrocentos e seis) destinados ao REUNI. Dessa forma, a CPPD coordenava a contratação de aproximadamente 600 (seiscentos). Um desafio, pois não contávamos com um sistema robusto que pudesse nos auxiliar nesse processo. Eu me lembro que colocamos nas paredes da CPPD uma planilha Excel gigante para que pudéssemos visualizar com mais rapidez cada etapa do processo de cada cargo em concurso. Lembrando que o país inteiro estava fazendo concurso por conta do REUNI, o que deixava ainda mais complexo o processo. Muitas pessoas prestavam concurso em diferentes instituições do país, sendo aprovadas em mais de uma. Muitas vezes esse docente era contratado aqui, mas por motivos diversos, ao passar em outras instituições, preferia se desligar da UFMG sendo necessário um novo processo seletivo ou a chamada dos demais aprovados.



Enfim, era um quebra-cabeça que tínhamos nas mãos. Foi um grande desafio, mas demos conta do recado, com muito trabalho. Por outro lado, aprendemos muita coisa.

Mário: É complexo em relação às várias unidades acadêmicas também, né? Na época não tinha a planilha da CPPD?

Professora Adriana: Sim. A relação com as unidades acadêmicas e seus departamentos é complexa, mas sempre foi de muita parceria. A planilha da CPPD também foi instituída na nossa gestão.

Mário: Foi na sua gestão também?

Professora Adriana: Sim. Todo esse processo vivido com Banco e REUNI, associado às análises anteriores do processo de alocação de vagas feito por outras gestões já indicavam a necessidade de mudança. A UFMG tinha um número grande de vagas e precisava agilizar o processo de distribuição entre os departamentos e de contratação. Até então, os pedidos de alocação de vagas eram analisados a partir dos relatórios departamentais. Era uma análise cuidadosa, muito pautada na carga horária sob a responsabilidade de cada departamento e entendíamos que a distribuição de vagas não poderia estar restrita à análise da carga horária, mas que deveria estar intimamente relacionada com a política de ensino, pesquisa e extensão da UFMG.

Mário: A Distribuição era baseada?

Professora Adriana: Na análise dos relatórios departamentais. Era uma análise mais subjetiva, muito pautada na carga horária que cada departamento era responsável. Esse critério não era mais compatível com a situação atual da universidade. Assim, consideramos que a alocação de vagas deveria ser pautada na política institucional de ensino de graduação e pós-graduação; de pesquisa e de extensão. Cada câmara do CEPE definiu critérios para subsidiar a análise. Criou-se então a Planilha da CPPD, que agiliza a alocação de vagas a partir de uma análise quantitativa e qualitativa dos departamentos tendo como base os critérios definidos pelas câmaras. Ao mesmo tempo, a planilha serve como indicador dos pontos fortes e fracos de cada departamento, funcionando como instrumento de planejamento para mudança de patamar. Nenhum departamento quer ficar sem receber o docente. Então a ideia era fazer da planilha de vagas um instrumento de planejamento, um instrumento de política institucional.

Mário: Tem algum projeto ou iniciativa específica que você liderou e que teve um impacto transformador na instituição?



Professora Adriana: Eu diria que é a implementação da planilha. É claro que a planilha foi implementada em 2009. Nós estamos em 2025. É óbvio que merece uma avaliação cuidadosa da sua aplicação com vistas ao seu aperfeiçoamento. Penso que a implementação da planilha foi o projeto que a CPPD liderou e que teve um impacto transformador na instituição e para além dela, pois serviu de modelo para outras instituições do país.

Mário: E na sua gestão, o que foi mais significativo?

Professora Adriana: Todo o trabalho que fizemos. Foi algo impressionante.

Mário: Eu acho que pelo que se fala, o acontecimento mais significativo na história da CPPD foi esse evento da mudança do dimensionamento de pessoal.

Professora Adriana: Não, não posso falar que foi o mais significativo na história da CPPD. Penso que foi o mais significativo na minha gestão. É claro que essa planilha traz uma mudança de paradigma. Mas eu não diria que foi o mais importante. Por quê? Eu acho que no momento em que a CPPD é instituída, isso é um marco importante para a UFMG. A CPPD foi se estruturando e definindo um fluxo de política de pessoal docente de magistério superior, estabelecendo a forma com que avalia os departamentos em todo seu percurso, isso foi fundamental para que pudéssemos chegar onde chegamos. Outro marco na história: a CPPD foi referência no país na época da Gratificação de Estímulo à Docência (GED). Quem coordenou esse processo, inclusive nacionalmente, foi a Professora Maria Elisa de Souza e Silva. Considero que cada momento da história da CPPD tem seus marcos importantes.

Mário: E, é assim, mas o que está mais na boca das pessoas é essa questão do dimensionamento pessoal.

Professora Adriana: Para o bem e para o mal. É isso.

Amanda: Ela impacta diretamente os departamentos também, né?

Mário: Sim. Impacta a todos.

Amanda: Ela também impacta bem diretamente as unidades acadêmicas, né?

Professora Adriana: Então, se o departamento souber trabalhar na perspectiva de um planejamento adequado, a planilha é um instrumento de política institucional. Na nossa gestão, tivemos a



oportunidade de usar a planilha uma única vez, pois o processo de definição de critérios foi longo. No decorrer dos anos ela vem sendo utilizada e é chegado o momento de uma análise mais pormenorizada para seu aperfeiçoamento.

Mário: Para você, pessoalmente, profissionalmente, o que significou essa passagem pela CPPD?

Professora Adriana: Fui privilegiada, sabe, Mário. Tive a oportunidade de estar em dois lugares chave da administração central que me permitiram ter uma visão institucional que poucas pessoas têm. Quando estive na Pró-Reitoria de Graduação pude conhecer como a UFMG funcionava em termos de graduação, a potência da UFMG no ensino de graduação, a qualidade dos seus cursos, como cada curso vivenciava suas ações de ensino de graduação. Quando na CPPD, consigo enxergar a universidade com foco na política docente, estrutura departamental, na forma como os departamentos interagiam entre si, como os departamentos interagiam com os cursos de graduação e de pós-graduação, como os departamentos se colocavam em termos de pesquisa, como pensavam ou planejavam o seu futuro. Essa vivência me permitiu e, permite até hoje, ter uma visão diferenciada do que é uma unidade acadêmica, do que se espera de um colegiado, do que se espera de um departamento. Quando reduzimos nossa vivência ao âmbito da nossa unidade acadêmica, nossa visão institucional fica muito restrita. Além disso, estar na CPPD e também na graduação, me permitiu uma relação extra universidade interessante. Tudo isso nos oferece uma visão mais globalizada, mais ampla da instituição; uma visão mais crítica e reflexiva sobre onde nós estamos e para onde nós queremos ou desejamos estar. Então eu acho que isso foi o que a CPPD e, esses outros cargos onde estive me permitiram vislumbrar.

Mário: E o maior aprendizado que a professora acha que teve na CPPD?

Professora Adriana: Acho que de alguma forma eu já respondi, né?! Essas duas perguntas encaixam. Um maior entendimento organizacional da UFMG e suas inter-relações. Obtive mais conhecimento, vivência institucional. Preciso destacar que sem a equipe de técnicos e docentes da CPPD nada teria sido possível. Tratamos aqui de algumas ações da CPPD, mas os processos de progressão, afastamento para capacitação, licença saúde, contratação de professor substituto, tudo isso e muito mais continuou sendo realizado. Não contávamos com um sistema que nos auxiliasse nesse processo, por isso a atuação da equipe era essencial. Nesse período, a grande fragilidade para o serviço não era de pessoal, mas de infraestrutura de software e equipamento.

Mário: Vai pontuando aí para nós, Amanda. Isso aí ela não comentou antes, mas é importante, né?



Amanda: Sim.

Mário: É necessidade de infraestrutura de trabalho mais do que tudo.

Professora Adriana: Ainda mais em um lugar como a CPPD, que tem sob sua responsabilidade uma quantidade de ações que têm um impacto importante para o docente. Acho que é importante esse olhar também.

Mário: A equipe de técnico-administrativos na época era semelhante a de hoje?

Professora Adriana: Eu não sei dizer quantos servidores a CPPD tem hoje.

Mário: Mas tinham técnico-administrativos trabalhando todo dia?

Professora Adriana: Tínhamos uma equipe pequena, mas uma equipe potente à época. A Mirtes Terezinha Campos, por exemplo, foi uma secretária que puxa vida!! Ela trabalhava há muitos anos na CPPD e foi o nosso braço direito neste período. Mirtes e a Professora Maria Cristina Costa Ferreira foram fundamentais.

Mário: Ah professora, sobre a Planilha da CPPD, e o Professor Ricardo Hiroshi Caldeira Takahashi?

Professora Adriana: O Professor Takahashi foi Vice-Presidente da CPPD na gestão da professora Maria Elisa de Souza e Silva.

Mário: É, a gente fez a pesquisa nas atas. E eu lembro que ele foi Presidente ou Vice em alguns anos, complementamos com as informações da Érica Vanessa Martins Rocha da Mota. Falaram muito da sua gestão e do Takahashi também, que foi nessa época da mudança do dimensionamento pessoal, né?

Professora Adriana: Sim. O Professor Takahashi fez parte da comissão especial para estudos dos novos critérios de alocação de vagas que culminou na Planilha de Vagas. Ele foi peça fundamental nesse processo. Como matemático foi o responsável pela transformação dos critérios definidos pelas câmaras do CEPE em cálculos matemáticos usados na planilha. Além disso, contribuiu imensamente nas discussões e escrita do documento final. Ele foi importante nesse percurso.

Amanda: Ele foi logo depois da sua gestão?

Professora Adriana: Não, ele foi Vice-Presidente antes de mim.



Amanda: Foi antes?

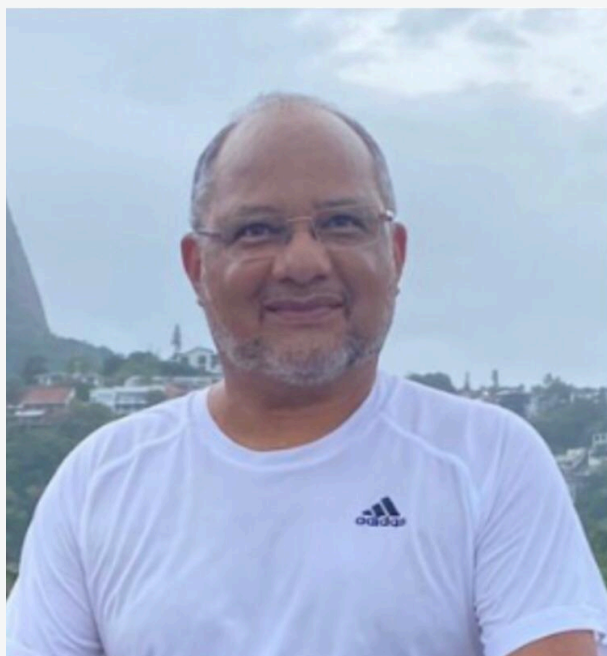
Professora Adriana: Sim, foi antes. Mas durante meu período na CPPD, o Professor Takahashi trabalhou conosco. Ele fez parte da comissão especial para estudos dos novos critérios de alocação de vagas que culminou na Planilha de Vagas. Ele foi uma pessoa importante na CPPD, no período das discussões sobre os novos critérios ele implementou os cálculos, contribuiu na escrita dos documentos finais, além de participar de todas as apresentações sobre a proposta, inclusive no CEPE. Ele nos ajudou a transformar uma ideia em algo factível, objetivo e mensurável.

Mário: Nos ajudou muito, professora!

Professora Adriana: Sucesso para vocês. Qualquer coisa estou à disposição.

Mário: Obrigado pela disponibilidade!





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)

Entrevistadores: Érica Vanessa Martins Rocha da Mota; Mário Rodrigues Araújo

Érica: Bom dia Professor Roberto. Bom dia Mário.

Mário: Bom dia Professor Roberto. Bom dia Érica.

Professor Roberto: Bom dia Mário. Bom dia Érica.

Mário: Professor, nós estamos trabalhando na Semana do Servidor da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) 2025. O tema central deste ano é a comemoração dos 25 (vinte e cinco) anos da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH). A gente pretende, nesta entrevista, coletar informações sobre suas experiências como gestor de recursos humanos (RH), tanto na Comissão Permanente Pessoal Docente (CPPD) como na Pró-Reitoria de Recursos Humanos. O nome completo do senhor?

Professor Roberto: Roberto do Nascimento Rodrigues.

Mário: Atualmente, está aposentado?



Professor Roberto: Estou aposentado. Aposentado, mas atuo como professor voluntário da UFMG no campus de Montes Claros.

Érica: Que maravilha!

Professor Roberto: Eles têm um programa.

Érica: Acho que eu lembro do seu processo que passou na CPPD.

Professor Roberto: Exatamente. Tinha um mestrado e esse ano vem a primeira turma de doutorado em sociedade, ambiente e território. Então, eu oriento a distância, eu vou até lá algumas vezes no semestre para cursos concentrados.

Érica: Sim, ótimo. É necessário essa continuidade. Muito bom.

Mário: O senhor se recorda do período de atuação como Vice-Presidente e Presidente da CPPD?

Professor Roberto: Eu acho que vocês têm registrado, eu até procurei para ver se eu tinha essa informação. Eu sei que eu atuei, se não me engano, de 2003 a 2006, como membro e depois, nesse intervalo, eu fiquei um período como Vice-Presidente da Edna Maria Alvarez Leite.

Érica: Ah, tá.

Professor Roberto: Eu voltei em 2010 como Presidente da CPPD.

Érica: Isso, eu lembro, foi em 2010, quando a Adriana Maria Valladão Novais Van Petten saiu. Eu peguei o final da gestão da Adriana e logo você entrou.

Professor Roberto: Isso, exatamente.

Érica: Porque eu entrei em 2009.

Professor Roberto: A Adriana substituiu a Edna, né?

Érica: Sim.

Professor Roberto: Então, eu participei junto da Edna, ficando um tempo como Vice-Presidente da CPPD.

Érica: Qualquer coisa eu olho as datas para você, Mário. Não se preocupe.



Mário: O professor é natural de onde?

Professor Roberto: Pescador, Minas Gerais (MG).

Mário: Professor, poderia contar um pouco da sua experiência acadêmica e profissional antes de chegar nos cargos administrativos na UFMG?

Professor Roberto: Eu entrei na UFMG como professor visitante, eu acho que em 1990. Depois eu fiz um concurso para professor titular em 1991. Atuei no Departamento de Economia...

Érica: Na Faculdade de Ciências Econômicas (FACE)?

Professor Roberto: Na FACE. Eu fui do Departamento de Demografia e do Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional (CEDEPLAR). Atuei no curso de pós-graduação em demografia do CEDEPLAR. Atuei como professor e orientador nesse tempo todo e consegui, em 2003, participar da CPPD numa área mais administrativa, mas ainda conciliando com as atividades didáticas, de orientação e de pesquisa.

Érica: Como membro, né? Da área de humanidades?

Professor Roberto: Sociais aplicadas, mas que engloba...

Érica: Hoje eles chamam de humanidades.

Professor Roberto: Então, eu tive uma experiência forte como professor e orientador, dezenas de dissertações, dezenas de teses na área de demografia. A minha incursão mesmo, em atividades mais administrativas, foi em 2010, como Presidente da CPPD. Até 2012, eu ainda conciliei com as atividades didáticas, mas a partir de 2012 na PRORH, não foi mais possível.

Érica: Tem que liberar encargo mesmo, não tem jeito.

Professor Roberto: Realmente eu não tive mais como atuar na docência, porque ocupei-me completamente com a gestão. Atuei na PRORH de 2012 até 2014. Em 2015, me aposentei.

Érica: Saiu logo então? Ah, tá. Achei que tinha demorado um pouco mais.

Professor Roberto: Não, porque eu ainda passei um ano em Brasília, no Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação.

Érica: Eu lembro disso.



Professor Roberto: Eu fui assessor especial e depois chefe de gabinete, mas aí licenciado. Vi que não dava mais para voltar. Porque para retomar as atividades didáticas, para colocar tudo em dia, realmente ficou mais difícil.

Érica: Para recomeçar, né?

Mário: Como se deu a sua entrada para a CPPD? Como resolveu concorrer na eleição para ser membro da CPPD?

Professor Roberto: Na verdade, o cargo para membro da CPPD a gente concorre.

Érica: Tem eleição.

Professor Roberto: Tem eleição.

Érica: Mas os presidentes são indicados, não é?

Professor Roberto: Os presidentes são por indicação do Reitor. É convite do Reitor. Então, eu entrei em 2003, se não me engano.

Érica: Como membro?

Professor Roberto: Como membro da CPPD. Depois a Edna me convidou para ser Vice, porque a eleição mesmo, o Reitor faz o convite.

Érica: Sim.

Professor Roberto: Mas quem elege é o plenário da CPPD.

Mário: Para ser vice, quem te convidou foi a Professora Edna?

Professor Roberto: Foi a Professora Edna. Depois eu fui indicado pelo Reitor.

Érica: Eu não lembro quem era o Reitor na época.

Professor Roberto: E essa indicação tem que ser aprovada pela Comissão.

Érica: Isso.

Mário: Indicado pelo Reitor para assumir a Presidência da CPPD, né?

Professor Roberto: Em 2010.



Mário: Depois assumiu a PRORH, indicação do Reitor também para assumir a PRORH?

Professor Roberto: Também, em 2012 eu assumi a PRORH.

Mário: O Reitor era o mesmo?

Professor Roberto: O Reitor era o mesmo.

Mário: Era quem?

Professor Roberto: Professor Clélio Campolina Diniz.

Érica: Ele é da FACE também, né?

Professor Roberto: É.

Mário: E nesse tempo de CPPD e PRORH, quais foram os maiores desafios enfrentados na gestão?

Professor Roberto: Na CPPD a gente tinha um desafio muito grande desde quando eu entrei, a UFMG tinha como propósito melhorar bastante a titulação dos docentes. Então a gente acompanhava os docentes que entravam e não tinham doutorado. A gente, na CPPD, analisava os processos de renovação de dedicação exclusiva e três anos depois, se eles não tivessem inseridos em um curso de doutorado, a CPPD incentivava, fazíamos um parecer que era levado ao conhecimento do departamento para envidar esforços no sentido de permitir que os professores fizessem o doutorado. A CPPD apoiava, os departamentos apresentavam um plano de trabalho e a CPPD contribuía cedendo um professor substituto.

Érica: Até hoje, o plano de qualificação.

Professor Roberto: Isso existe até hoje. Então, assim, a gente foi muito rigoroso em seguir essa política de melhorar a titulação do conjunto de professores.

Érica: Isso foi um desafio então, esse plano de qualificação?

Professor Roberto: Foi um desafio grande e depois, como Presidente da CPPD, já em 2010, continuamos nessa mesma toada, mas aí porque entrou o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). Com o REUNI, o que aconteceu foi o seguinte, as vagas eram concedidas aos departamentos sempre para professor adjunto, exigindo a titulação de doutorado.



Érica: Isso.

Professor Roberto: Eventualmente, quando o departamento apresentava a vaga duas vezes e não conseguia candidato, conseguíamos baixar para professor assistente no nível de mestrado, mas acompanhava-se esse professor até ele fazer o doutorado. O REUNI quebrou um pouco isso, porque apareceram muitos cursos novos, dentre eles muitos que eram difíceis para a Universidade contratar professores doutores. Então, para alguns cursos foram abertas vagas para professor assistente. Então foi importante esse acompanhamento durante esse período para não deixar baixar o nível.

Érica: Isso, em seus pareceres, vocês eram bem enfáticos de que o departamento tinha que envidar esforços para que a pessoa chegasse a ser doutor.

Professor Roberto: A gente atravessou um período muito complicado, principalmente entre 2003 e 2006, quando a gente rodava a planilha e atribuía vagas para o departamento, mas precisava de aguardar a autorização do Ministério da Educação (MEC) para colocar essas vagas em concurso. O MEC, em geral, dava no máximo um terço das vagas que precisávamos. Então, se a Universidade tivesse 100 (cem) vagas para serem distribuídas, seriam autorizadas 30 (trinta). Cabia a CPPD priorizar as trinta que naquele momento iriam ser colocadas em concurso. Então, isso exigia da gente um conhecimento muito profundo dos departamentos. Esse foi um desafio muito grande, que já não ocorreu em 2010, porque a gente não precisava mais de autorização para colocar em concurso, tinha um banco de professor equivalente, o governo criou um banco de professor equivalente, então essas reposições eram automáticas. Aí o nosso desafio era fazer com que os indicadores da planilha refletissem de fato a atuação dos departamentos.

Érica: Não tem só especificidade, né?

Professor Roberto: É, exatamente.

Érica: Tem algum outro, professor?

Professor Roberto: Esse foi o maior desafio na CPPD.

Érica: Tem algum outro que você queira destacar ou não?

Professor Roberto: Eu acho que foi esse, né? A gente, não sei se você lembra, Érica, nós começamos a visitar os departamentos e explicar como era a planilha, quais eram os indicadores, como os departamentos poderiam melhorar, porque os departamentos não entendiam muito a planilha. Falavam



assim: “Não, a gente melhorou os indicadores”. Mas a planilha levava em consideração o conjunto da Universidade. Então, se todo mundo melhorasse no mesmo ritmo, significava que o departamento estava na mesma. Então, a gente começou a visitar os departamentos para explicar como a planilha funcionava, quais os pontos que eles eram fortes, quais os pontos que eles eram fracos, como é que se dava...

Érica: São 100 (cem) departamentos, é um trabalho bem desafiador mesmo.

Professor Roberto: Então, qual a importância dos professores com doutorado atuarem na pós-graduação, orientando, enfim. A gente teve esse desafio muito importante para levar o conhecimento ao departamento, como era o processo de avaliação e que pontos eles poderiam melhorar.

Érica: Para não achar que era a CPPD que não queria dar vaga.

Professor Roberto: Exatamente.

Érica: Ótimo professor.

Professor Roberto: Hoje não, mas antes, a Universidade poderia ter até 10% (dez por cento) do seu quadro docente na classe de professor titular. Não poderia ter mais de 10% (dez por cento) dos docentes como professor titular. Quando eu entrei em 2010, a UFMG tinha pouco menos ou pouco mais de 7% (sete por cento) de docentes como professor titular. Então abrimos um concurso, um grande concurso para recompor isso, de tal maneira que a UFMG tivesse os 10% (dez por cento) como professor titular. Esse foi um concurso grande, que abriu um número expressivo de vagas para professor titular. Deu muito trabalho para a CPPD, mas deu muito trabalho para os departamentos também, porque teve muito professor que aposentou sem ter oportunidade de fazer o concurso para titular. Era por concurso, não era uma promoção como hoje, chega-se até o nível de adjunto 4 e para professor titular você tinha que prestar um outro concurso. Às vezes o departamento tinha a vaga, mas ela não era colocada em concurso. Resolvemos isso, queríamos ocupar todas as vagas concedidas na classe de professor titular, de tal forma que a UFMG ficasse com 10% (dez por cento) do seu quadro docente na classe de professor titular, que era o permitido pela legislação na época.

Érica: O concurso foi difícil.

Professor Roberto: Para você ter uma ideia, a Edna, que foi Presidente da CPPD, o departamento dela tinha uma vaga de professor titular, mas ela aposentou sem ter oportunidade de fazer o concurso, porque não tinha autorização para fazer.



Érica: Não deu tempo.

Professor Roberto: Então, quando eu entrei em 2010, decidi: a gente tem direito a 10% (dez por cento), vamos colocar os 10% (dez por cento).

Mário: É um desafio que veio com a conquista de conseguir compor os 10% (dez por cento) de vagas de professor titular?

Professor Roberto: Era sinalizado para a UFMG que não tínhamos código de vaga na classe de professor titular para conceder essas vagas. Eu entrei em contato várias vezes com o MEC, o Reitor apoiou bastante, fiz várias reuniões, até descobrir que os códigos de vagas poderiam ser utilizados indistintamente.

Érica: Livrementemente?

Professor Roberto: Eu tenho código de vaga de adjunto, ele pode servir para contratar um auxiliar ou um titular.

Érica: Não tinha essa diferença.

Professor Roberto: A UFMG ficava sempre achando que só poderia substituir um professor titular por outro, então nunca tinha código de vaga suficiente.

Érica: E mesmo já tendo banco, né?

Professor Roberto: Sim. Nós que fizemos esse esforço.

Érica: Essa conversa para entender isso e melhorar?

Professor Roberto: Isso. Nós abrimos o concurso ainda sem saber se teríamos código de vaga para contratar todo mundo. Mas a gente falou: “Tem que fazer cumprir a legislação, o MEC tem que fazer cumprir a legislação, a gente tem direito a 10% (dez por cento), nós vamos reivindicar esses 10% (dez por cento)”. Fomos atrás e conseguimos.

Érica: Que ótimo!

Mário: Tem outra conquista que o senhor destaca na gestão da CPPD?

Professor Roberto: Não, eu acho que essa foi uma coisa importante, afóra o fato de que a gente conseguiu, com o acompanhamento dos processos de dedicação exclusiva, acompanhar muito de perto a



evolução dos departamentos e a inserção dos professores nos cursos de pós-graduação, por vezes o professor entrava e não tinha acesso.

Mário: A melhoria da titulação dos professores?

Érica: Já pode passar para a próxima?

Mário: Dentro disso, o senhor destaca um projeto específico que o senhor liderou nessa passagem?

Professor Roberto: Acho que foram esses dois projetos.

Mário: E na PRORH ?

Professor Roberto: A PRORH foi um desafio diferente, muito complicado, porque foi o período em que foi incorporado o relógio de ponto. Lembra, Érica? Então, durante todo o período que eu estive na PRORH, nós tivemos greve dos.....

Érica: Técnico-administrativos em educação (TAEs).

Professor Roberto: Técnico-administrativos em educação. Então, o que eu fiz, a gente tinha toda quarta-feira, a tarde dedicada à reunião com o sindicato. Então, toda quarta-feira, o sindicato estava lá. No início, foi muito difícil, porque o sindicato começou a adotar uma tática: cada vez eles mandavam um representante que não tinha conhecimento.

Érica: Da reunião anterior?

Professor Roberto: Da reunião anterior. Então, a coisa não andava. Foi um processo, até eles quebrarem essa resistência e conseguirmos fazer reuniões mais harmoniosas. A despeito do relógio de ponto, a gente conseguiu uma relação muito cordata com o sindicato, a gente conseguiu avançar em várias pautas, nós conseguimos avanços significativos no Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador (SAST). Nós criamos também um programa, ampliamos o programa de bolsas, para a graduação e para a pós-graduação dos servidores. Havia servidor que estava na Universidade há 10 (dez), 15 (quinze) ou 20 (vinte) anos e não tinha graduação. Antes a PRORH concedia uma bolsa de um valor muito pequeno. A gente conseguiu bolsa integral para o pessoal fazer a graduação.

Érica: Que ótimo!

Professor Roberto: E nós conseguimos bolsas para pós-graduação, também recursos para financiar a participação dos técnico-administrativos em seminários e congressos, quando eles estavam apresentando



o trabalho. Então eles tiveram a oportunidade de participar de congressos nacionais e internacionais, também com os recursos que a gente tinha disponível na PRORH. A gente criou uma comissão para analisar os processos e abrir os editais. Isso foi uma coisa importante, conseguimos formar muita gente com o apoio da PRORH e fazer com que eles apresentassem cursos em conferências no Brasil inteiro e no exterior. Eles começaram a participar da Semana da Iniciação Científica, apresentando trabalhos, apresentando seminários específicos.

Érica: Aumentou a valorização dos TAEs.

Professor Roberto: Exatamente.

Mário: Na sua gestão, os TAEs começaram a participar da Semana do Conhecimento.

Professor Roberto: Semana do Conhecimento....

Érica: Isso valoriza demais os TAEs, se sentiram valorizados, com certeza.

Professor Roberto: Apresentar trabalhos em congressos, no Brasil inteiro, fora do Brasil também. Ofertaram-se bolsas para eles cursarem mestrado. Tudo com critério, né?

Érica: Lógico.

Professor Roberto: Ah! A Érica quer participar de uma conferência que está sendo realizada em João Pessoa, desde que isso tivesse a ver com as atividades que ela desenvolvia, sem problema. Então, lógico, foi um processo. Alguns diretores não entendiam, reclamavam: “Por que a fulana pediu uma bolsa para isso e não foi concedida?” Eu tinha que explicar os critérios, se tinha ou não relação com as atividades que eram desenvolvidas.

Érica: É igual com a vaga, né? Tem critério.

Professor Roberto: Foi importante, porque antes eles não tinham essas oportunidades de participar. Então isso foi uma conquista muito especial.

Mário: O professor falou do SAST, o avanço do SAST, foi melhoria na infraestrutura, no quadro de pessoal?

Professor Roberto: Infraestrutura nos processos de atendimento. Eu não sei se vocês estão entrevistando os diretores.



Érica: Sim.

Professor Roberto: Seria interessante conversar com o Virgílio Baião Carneiro.

Érica: Virgílio?

Mário: O Virgílio.....

Érica: Vocês conseguiram contactar?

Mário: A Isabel vai contactar.

Professor Roberto: Ele vai falar um pouco melhor para vocês.

Mário: Sobre essa questão, o que mudou nessa gestão. Mais alguma coisa que o professor destacaria?

Professor Roberto: A gente também impulsionou bastante as atividades da Semana do Servidor. A Semana do Servidor era uma coisa tímida. A gente assumiu isso. A abertura passou a ser no auditório lotado!

Érica: Brindes, gente, eu ganhei uma cesta da fazenda!

Professor Roberto: Jogos de futebol sendo transmitidos pela rádio, campeonatos, corrida, etc.

Érica: Aqueles brindes acabaram. Mas continua bem ativa a Semana do Servidor.

Mário: Na gestão do professor como Pró-Reitor de Recursos Humanos, a estrutura da PRORH já contava com o Departamento de Administração de Pessoal (DAP), o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) e o Departamento de Atenção à Saúde do Trabalhador (DAST)?

Professor Roberto: É, DAST, DRH e DAP. Se eu não me engano.

Mário: A estrutura já estava formada?

Érica: Não mudou muito não? Não mudou não, já era assim.

Mário: O que significou para o professor, pessoalmente e profissionalmente, essas passagens pela CPPD e PRORH?



Professor Roberto: Do ponto de vista profissional foi uma guinada. Eu tive que investir muito tempo no aprendizado da administração. Eu me formei em economia e depois fiz pós-graduação em demografia. Então, a administração eu aprendi na prática.

Érica: Colocou a teoria em prática?

Professor Roberto: Exatamente. Então, isso foi um desafio muito grande profissionalmente, mas foi um crescimento muito importante que me permitiu depois outras incursões. Depois que eu me aposentei, eu fui ser Presidente da Fundação João Pinheiro (FJP). Então, essa experiência na administração na UFMG foi muito importante para eu conseguir dar conta de...

Érica: Para esse outro cargo, né? Ah, que bom, professor! Finalizou lá também o seu mandato?

Professor Roberto: Finalizei. Fiquei quatro anos na Fundação.

Érica: João Pinheiro é ali na Pampulha, né?

Professor Roberto: Na Pampulha.

Érica: Pertinho de lá da região. Ótimo, uma guinada, que guinada. Muito bom.

Mário: Qual foi o seu maior aprendizado nessa passagem?

Professor Roberto: Ah, foi toda essa experiência num cargo novo, né? Que é o cargo da administração.

Mário: Isso de gestão administrativa?

Professor Roberto: Sim. A relação com o sindicato representou, também, um processo de aprendizado muito importante, tanto para mim, quanto para o sindicato também.

Érica: Sim. Quem vê de fora é uma coisa, né?

Professor Roberto: Exatamente. Então, eles aprenderam bastante também. Eu me lembro que eles faziam greve, colocavam as bandinhas para atrapalhar o serviço da gente. Eu negociava com eles até isso.

Érica: Mesmo?

Professor Roberto: Até o fundo musical eu tive que negociar com eles. Rsr rsrs



Érica: Até hoje aparece, viu?

Professor Roberto: Mas eles aprenderam a respeitar, tratar a gente com mais respeito e a gente também respeitava os passos deles.

Érica: A visão de cada um.

Professor Roberto: A reivindicação, a gente atendia na medida do possível, mas eles passaram a entender que eles não estavam diante de um adversário. Eu ainda hoje acho que a Pró-Reitoria deveria ser assumida por alguém com formação em administração.

Érica: Isto é importante Mário.

Professor Roberto: Por um técnico-administrativo em educação com formação em administração. Então, assim, não tem que colocar professor que formou, sei lá, em física, geografia, economia, como eu, demografia, para fazer essa gestão. Tem que ser uma gestão profissional e eu acho que tem que ser uma gestão com uma interação muito grande com os técnicos. Eu acho, na primeira entrevista que eu dei para o Boletim da UFMG, eu falei isso, eu acho que deveria ser uma gestão profissional de um administrador.

Érica: Especialista?

Professor Roberto: Especialista nisso, com uma participação muito atuante dos técnico-administrativos.

Mário: Acho que quem dá conta disso é só a Leônor Gonçalves.

Érica: Esse ponto foi importante. Obrigada, professor. Esse ponto aí foi bem importante você falar. Porque as outras Pró-Reitorias são mais acadêmicas, né? Então, é importante o professor estar ali, mas a PRORH é diferente, né? Obrigada por ter destacado isso.

Professor Roberto: Você vê que a PRORH não tem assento no Conselho Universitário.

Érica: O que mais, Mário?

Mário: Quer destacar mais alguma coisa professor?

Professor Roberto: Acho que está bom. Está bom?

Mário: Obrigado professor!



Professor Roberto: Eu que agradeço!





Professora Silvana de Vasconcelos Cançado

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

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

Cargo/Função atual: “Professora Titular e Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Ciência Animal da Escola de Veterinária (2024 a 2026)”

Cargos/Funções que ocupou na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG): “Coordenadora do Colegiado de Coordenação Didática da Escola de Veterinária (2004 a 2008); Assessora Especial para o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI (2008 a 2010)”

“Entre março de 2010 e março de 2012, tive a honra de exercer a função de Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), a convite do então Reitor da UFMG, Professor Clélio Campolina Diniz, e do presidente da CPPD à época, Professor Roberto do Nascimento Rodrigues. O convite foi feito em uma visita ao Gabinete do Reitor e ocorreu em decorrência da minha atuação anterior, durante o Reitorado do Professor Ronaldo Tadêu Pena, como assessora na implantação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). Naquele momento, eu trabalhava diretamente com a

formação de novos cursos e admissão de docentes, o que gerou uma interlocução constante com a CPPD e demais órgãos da administração.

A CPPD é um órgão de assessoramento ao dirigente máximo da Instituição, cuja função é acompanhar e avaliar a política de pessoal docente, especialmente no que se refere ao dimensionamento da força de trabalho docente e à alocação de vagas; à contratação, aproveitamento e exoneração de docentes; à avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção funcional; à elaboração e acompanhamento de editais de concursos; e a outros temas relevantes para a gestão de pessoal docente.

Durante meu mandato, um dos maiores desafios enfrentados foi a organização e a gestão da planilha de vagas docentes, assim como a definição de critérios técnicos e equânimes para a distribuição de vagas entre as diversas Unidades Acadêmicas. Tratava-se de uma tarefa complexa, que envolvia a avaliação minuciosa da produtividade de cada departamento, levando em consideração suas demandas reais, projetos em andamento e especificidades. Outro desafio importante foi o acompanhamento dos processos de progressão funcional e dos editais de concursos docentes, garantindo a legalidade e a qualidade dos certames.

Considero que uma das maiores conquistas nesse período foi a promoção de transparência e equidade na distribuição de vagas docentes. Essa prática contribuiu para que as decisões da CPPD fossem mais justas e alinhadas com as necessidades da Universidade. Foi um aprendizado importante, que me permitiu enxergar a UFMG em toda sua complexidade, competência e diversidade.

Dentre as iniciativas que considero transformadoras, destaco a realização de um evento que reuniu representantes das CPPDs de diversas Universidades Federais Brasileiras. A proposta foi discutir diretrizes comuns e desafios compartilhados na gestão docente. Esse encontro proporcionou uma troca rica de experiências e fortaleceu o papel das CPPDs no cenário nacional.

Essa experiência foi extremamente significativa para mim, tanto pessoal quanto profissionalmente. Permitiu-me um crescimento institucional, ampliando minha visão sobre a gestão pública, os processos administrativos e o funcionamento interno de uma Universidade Federal. O maior aprendizado, sem dúvida, foi o exercício da escuta, da articulação institucional e da atuação na área administrativa, fundamentais para a construção de uma universidade mais justa e eficiente.”





Professor Anilton César Vasconcelos

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

Cargo/Função atual: “Professor Titular de Patologia; aposentado.”

Cargos/Funções que ocupou na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG): “Chefe de Departamento de Patologia Geral, Criador e Coordenador do Laboratório de Apoptose no Departamento de Patologia Geral do Instituto de Ciências Biológicas (ICB), representante dos professores titulares na Congregação, eleito pelos pares (professores titulares) em dezembro de 2010, Vice-Coordenador do Núcleo de Assessoria à Pesquisa do ICB, Coordenador da Câmara de Medicina Veterinária e Zootecnia (CVZ) da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG), Pesquisador nível 1 do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).”

Como foi a sua nomeação para Presidente da CPPD? Em que circunstâncias lhe foi feito o convite?

“Fui convidado pelo então presidente da CPPD, Roberto do Nascimento Rodrigues, que estava se afastando para assumir a Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) e pelo próprio Reitor da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) na época, Professor Clélio Campolina Diniz. Houve duas Portarias: 2.019 de 17/04/2012, publicada no Diário Oficial da União em 18/04/2012 e 3.544 de 27/06/2012, publicada no Diário Oficial da União em 28/06/2012.”

Quais foram os maiores desafios que você enfrentou no cargo e como os superou?

“Sem dúvida, a reforma do plano de cargos e salários realizada pelo Ministério da Educação (MEC),



com a democratização do acesso ao topo da carreira (professor titular) que acabou por inverter a pirâmide de cargos e salários dentro das universidades federais. Outra coisa desafiante eram as auditorias que nos faziam ficar até altas horas da noite trabalhando para conseguir temporizar as respostas.”

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

“Nós conseguimos mudar a plataforma de relatórios anuais docentes (antigamente INA) por uma forma mais efetiva e menos mentirosa, que é a importação de dados do CNPq (plataforma Lattes). A forma antiga exigia a entrada de Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) e o cadastramento de todos os pesquisadores – e muitos eram estrangeiros.... (às vezes tinha-se que inventar um CPF)...”

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

“O trabalho na CPPD mexe com muita gente (praticamente todos os docentes da UFMG). E há diferenças entre as pessoas, naturalmente. Alguns são educados, outros não... Tive sempre o princípio de estudar os currículos de todas as pessoas agendadas para auscultá-las e saber sempre as decisões a tomar em cada caso...”

O que essa passagem significou para você pessoalmente e profissionalmente?

“Fizemos um Encontro Nacional das CPPDs aqui na UFMG, e a nossa foi considerada a padrão e a modelo para todas as instituições!”

Qual o maior aprendizado que você teve em sua jornada no cargo?

“O “poder” é passageiro! Você pode decidir hoje, mas não pode sempre... A Instituição muda a cada momento, mas sempre cresce!”





Professora Ana Maria Gontijo Figueiredo

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

Como foi a sua nomeação para Presidente da CPPD? Em que circunstâncias lhe foi feito o convite?

“Recebi o convite do Professor Jaime Arturo Ramírez para assumir a presidência da CPPD, após sua eleição para Reitor. Nessa gestão, a vice-presidência foi assumida inicialmente pelo Professor Júlio César Jeha e, posteriormente, pela Professora Delaine Cafiero Bicalho. Na gestão seguinte, fui convidada pela Professora Sandra Regina Goulart Almeida para permanecer na presidência, e me comprometi a ficar por mais um ano, tendo como vice-presidente a Professora Juliana Torres de Miranda, que me sucedeu no cargo. Em ambas as ocasiões, meu nome foi indicado pelo(a) Reitor/Reitora e aprovado pelo plenário da CPPD e pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), para atendimento aos ordenamentos vigentes.”

Quais foram os maiores desafios que você enfrentou no cargo e como os superou?

“O maior desafio foi conseguir preservar espaço, em meio ao enorme volume de demandas e processos cotidianos, para a abordagem de questões substantivas, tais como a formulação e proposição de



políticas de desenvolvimento de pessoal docente; adequação de ordenamentos, normas e procedimentos às alterações na legislação; adequação dos critérios de distribuição de vagas docentes à nova realidade da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e do país.

Outro desafio importante foi compreender as muitas particularidades das atividades desenvolvidas nas Unidades e Departamentos acadêmicos das diversas áreas, inerentes à grande diversidade do perfil de atuação docente. Foi um aprendizado contínuo, que se deu na interlocução privilegiada com Chefes de Departamento, Diretores de Unidade, docentes e servidores técnico-administrativos.”

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

“A CPPD é uma comissão e, por essa razão, as conquistas não foram minhas, mas do coletivo, que desenvolveu muitas e profundas discussões sobre os assuntos que pautaram nossas atividades.

Especificamente, considero realizações importantes nesse período:

I- Elaboração de propostas, para apreciação do CEPE, de:

- a) Resolução Complementar nº 02/2014, de 10 de junho de 2014, que regula regimes de trabalho docente; encargos docentes; concessão, reversão de classe e alteração de regime de trabalho de vaga da carreira de Magistério Federal da UFMG;
- b) Resolução Complementar nº 04/2014, de 9 de setembro de 2014, que estabelece critérios para Progressão e Promoção na carreira.

Ambas para adequação dos ordenamentos à Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, com redação modificada pela Lei nº 12.863, de 24 de setembro de 2013. Tive a oportunidade de presidir a comissão que elaborou as duas propostas.

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

III- Sobre distribuição de vagas docentes:



- a) Aumento importante da transparência na aplicação dos critérios de distribuição de vagas, por meio do envio para verificação, aos departamentos e estruturas equivalentes, dos dados utilizados a cada vez que o critério vigente fosse aplicado;
- b) Aumento substancial da frequência de distribuição de vagas docentes. Foram distribuídas 638 (seiscentos e trinta e oito) vagas, em 8 (oito) oportunidades, nos 5 (cinco) anos em que estive à frente do processo;
- c) Coordenação das discussões, ocorridas em conjunto nas Câmaras de Graduação, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão, e CPPD, visando atualização dos critérios de distribuição de vagas e elaboração de proposta de resolução para apreciação do CEPE. Essa Proposta foi encaminhada para discussão nas Unidades, não tendo sido ainda apreciada pelo CEPE.

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

V- Iniciativa e coordenação dos trabalhos, juntamente com a Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI), para substituição dos relatórios anuais de atividades dos docentes (INA individual) e dos departamentos/estruturas equivalentes (INA departamental) por relatórios com novo formato e baseados em novo banco de dados, respectivamente Relatório Docente (REDOC) e Relatório Consolidado Acadêmico Departamental (RECAD). Processo este que não foi finalizado na minha presidência, tendo prosseguimento nas gestões posteriores.

Ressalto e agradeço a parceria e amizade dos vice-presidentes que dividiram comigo a tarefa de presidir a Comissão e coordenar as atividades administrativas nesse período, Professor Júlio César Jeha, Professora Delaine Cafiero Bicalho e Professora Juliana Torres de Miranda, bem como dos servidores técnico-administrativos que atuaram conosco nas muitas e árduas tarefas cotidianas, Érica Vanessa Martins Rocha da Mota, Márcia Martins de Melo, Vanete Marques Rodrigues, Thereza Cristina Gonçalves Pinto, Cícero Xavier do Nascimento, Ariadna Righi Araújo, Flávia Pereira Salazar Ribeiro, Carlos Wellington Martins de Melo, Mara Cristina Gomes Rosa, Bruna Lana Camargos Costa e Bruno Desidério Pereira.”



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

“Tendo em vista que a CPPD é uma comissão assessora do CEPE, Reitor e Pró-Reitor de Recursos Humanos e devido à natureza do trabalho desenvolvido, no meu entendimento as transformações dele decorrentes dificilmente têm impactos transformadores pontuais, mas produzem transformações sistêmicas gradativas, que se consolidam com o tempo.

Da mesma forma, no trabalho desenvolvido pelos/pelas presidentes e vice-presidentes que me antecederam, reconheço uma evolução contínua que deixou um legado significativo para a instituição.”

O que essa passagem significou para você pessoalmente e profissionalmente?

“Pelo fato de ter me aposentado quando deixei a presidência da CPPD, esse período representou para mim o coroamento da carreira. Para além do grande e contínuo aprendizado que me proporcionou, a presidência da CPPD me trouxe a oportunidade de uma interação frutífera, cordial e gratificante com a grande maioria das pessoas com as quais tive a oportunidade de conviver nesse contexto, tanto nos órgãos vinculados à Reitoria, quanto nas Unidades e Departamentos Acadêmicos.”

Qual o maior aprendizado que você teve em sua jornada no cargo?

“O maior aprendizado foi o conhecimento da Instituição sob uma perspectiva que minhas atividades anteriores não proporcionaram.”





Professora Juliana Torres de Miranda

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Sua experiência pessoal e profissional na CPPD foi marcada pela mistura do profissional e do pessoal. Ela ressaltou que a função proporcionou um profundo conhecimento da Universidade, permitindo contato diário com a gestão e uma perspectiva ampliada da instituição. Sentia-se prestando um "grande serviço" para a valorização da carreira docente e ajudou a combater "lendas" e informações incorretas,



buscando manter um diálogo eficaz com departamentos e unidades. Juliana dedicou-se 100% (cem por cento) à função, não conseguindo dar aulas, fazer pesquisa ou orientar, o que reflete, segundo ela, a falta de valorização do trabalho administrativo docente. Apesar de exaustivo, o trabalho foi muito gratificante, e ela conseguiu manter a saúde psicológica.

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





Professora Ana Lydia Reis de Castro e Silva

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

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

Entrevistadores(as): Amanda Parloti da Cunha; Mário Rodrigues Araújo

Mário: Boa tarde. Eu estou aqui com a estudante Amanda Parloti da Cunha me acompanhando na entrevista com a professora Ana Lydia Reis de Castro e Silva. A docente é professora da Escola de Engenharia do Departamento de Engenharia e Estruturas da UFMG. Atualmente ela ocupa o cargo de Presidente da CPPD. Há algum tempo também foi Vice da mesma comissão. Professora, você é natural de onde?

Professora Ana Lydia: Eu sou natural de Belo Horizonte mesmo.

Mário: A professora poderia contar um pouco da sua trajetória acadêmica e profissional antes de assumir o cargo aqui na CPPD?

Professora Ana Lydia: Bom, eu entrei na carreira do magistério superior em 1997, quando eu assumi o cargo de professora assistente no Departamento de Engenharia de Estruturas. A partir dali, eu vim me empenhando dentro da carreira. Eu entrei com mestrado, aí eu fui fazer o meu doutorado, terminei em 2006. E vim avançando, dentro do desenvolvimento natural da carreira, que segue o plano de cargos e carreiras de classes do governo. Atualmente eu me encontro na classe de professor titular, que é o último nível da carreira. E já são 28 (vinte e oito) anos. É uma trajetória mesmo, considerável. Eu



sempre gostei da parte de atuação acadêmica na administração, na gestão. Eu me envolvi na Vice-Chefia do Departamento e era sempre participante das câmaras, das congregações, dos colegiados. E fui membro da própria CPPD como representante da área da natureza. Então eu sempre tive esse envolvimento grande com a parte administrativa mesmo de gestão.

Mário: Como foi sua entrada como Vice-Presidente da CPPD e depois como Presidente da CPPD? Como se deu a eleição e a nomeação?

Professora Ana Lydia: Eu já era membro da comissão da CPPD, desde 2013, como representante da área da natureza. E quando foi em 2018, com o primeiro mandato da Professora Sandra Regina Goulart Almeida (Reitora), a Professora Ana Maria Gontijo Figueiredo, que era Presidente da CPPD, já tinha manifestado a sua intenção de sair da Presidência porque ela tinha intenção de se aposentar. E nesse momento a Professora Juliana Torres de Miranda vinha atuando junto com ela. Elas conversaram comigo, se eu teria interesse, de no ano seguinte ser Vice, que aí elas fariam esse ano de 2018 como uma transição, onde a Professora Juliana iria participar e aprender para que ela ficasse na Presidência. E se eu poderia já começar a me envolver nessas atividades, acompanhar um pouco do que era feito para que em 2019, com a saída da Professora Ana Maria, eu entrasse na Vice-Presidência da CPPD. Então, é óbvio que o convite veio da Reitora. Elas indicaram o meu nome, a Reitora fez o contato comigo e eu aceitei. E, a partir daí eu comecei a atuar. Quando encerrou o primeiro mandato da Professora Sandra, a professora Juliana não teve interesse, também, em continuar. Não era o desejo dela naquele momento. Ela queria caminhar para outros assuntos da vida acadêmica. E aí a professora Sandra me convidou a continuar na presidência e eu aceitei.

Mário: E nessa trajetória aqui na CPPD, o que a professora considera como os principais acontecimentos, desafios, conquistas?

Professora Ana Lydia: Nossa, isso é difícil porque a CPPD é um desafio constante. Nós somos uma comissão que assessora a Reitoria, a Pró-reitora de Recursos Humanos, assessoramos o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE). Então nós, como um órgão assessor, a gente não tem os desafios como nossas grandes metas. Nós estamos muito como suporte para esses outros setores. Mas ao mesmo tempo nós temos um respaldo junto à comunidade quanto a fazer os estudos que vão subsidiar as tomadas de decisão para a vida docente. Então o nosso grande desafio é como aliar esse cotidiano que é intenso. A gente atua em vários assuntos da vida docente e ao mesmo tempo faz esses estudos que são mais próprios da carreira docente para prestar esse suporte ou essa assessoria mesmo para essas tomadas de decisão.



Mário: E o desafio da pandemia?

Professora Ana Lydia: Esse foi algo que nunca ninguém poderia imaginar que a gente ia passar. E de fato foi um momento que trouxe realmente desafios, acho que é a melhor palavra, porque a gente não sabia como proceder. Então, foi desafiador a gente entender como a legislação vigente poderia se estender para aqueles casos que eram excepcionais ou que novos procedimentos deveriam ser criados para dar suporte aos docentes que estavam afastados, como proceder com todos os processos fora desse ambiente, porque até 2019 tudo era físico. Nós estávamos iniciando nossa entrada no Sistema Eletrônico de Informações (SEI). Então, apesar da gente já estar ali com 6 (seis) meses de atuação junto ao SEI, não era algo que a gente fazia com muita tranquilidade. Então, foi desafiador a gente não ter essa possibilidade de lidar com o papel ou com o outro do nosso lado naquele momento em que a gente mesmo estava aprendendo a usar a ferramenta. Então, realmente foi um grande desafio esse período da pandemia na hora da gestão dos processos.

Mário: Tem algum projeto, iniciativa específica que a professora gostaria de comentar ocorrido durante a sua gestão?

Professora Ana Lydia: Eu acho que tem dois grandes projetos que eu venho me dedicando. O primeiro é uma busca de aproximação com a comunidade no sentido de levar o nosso dia a dia e dar transparência a todos os processos para toda comunidade. Então, nós começamos, eu e a professora Adalgisa Peixoto Ribeiro, desde o início do ano passado a visitar todas as 20 (vinte) unidades do magistério superior. Vamos na Escola de Educação Básica e Profissional (EBAP) também. Nós já visitamos até o momento 15 (quinze), faltam cinco unidades. E não são só as unidades, nós estamos indo em cada departamento, são 92 (noventa e dois) departamentos, então é um trabalho hercúleo. Tem nos demandado muito tempo, muito esforço, mas tem sido também muito gratificante ver como a comunidade recebe bem essa atitude de aproximação. O que eu acho difícil às vezes no trato administrativo é você lidar com alguém que não sabe quem é (só sabe o nome). E quando as pessoas nos veem, elas veem que a gente está aberta a ouvir, que a gente é receptiva. Acho que o olhar para o outro traz de fato certo acolhimento. E é isto que a gente tem percebido nestas idas às unidades. E o outro ponto é que a gente se debruçou na avaliação da necessidade de atualização dos nossos normativos internos relativos à carreira docente. A gente tem se debruçado muito na revisão de resoluções e na proposta de novas resoluções para adequar aos novos normativos e para trazer para a realidade da universidade. Alguns são de 1992, era um outro contexto de universidade. As leis já mudaram. A gente via esta necessidade. Mas, sempre o dia a dia nos atrapalhava de fazer este



movimento. A gente se empenhou muito e já temos conseguido, também, fazer a aprovação de muitas novas resoluções.

Mário: Pessoalmente, profissionalmente, o que tem significado essa passagem?

Professora Ana Lydia: Pela CPPD?

Mário: É.

Professora Ana Lydia: Nossa. Olha, aqui, é, como eu digo, eu gosto da parte da gestão administrativa. A gestão da universidade é desafiadora por si só. A gente não é preparado para isso. Eu sou engenheira, eu não sou administradora, mas a gente tem que assumir esse papel porque não existe uma gestão externa. Então somos nós atuando para poder garantir o funcionamento da Universidade. É uma forma de contribuição diferente daquilo que eu imaginei no dia que fiz um concurso. A gente pensa que vai atuar na nossa própria área, dentro de um ambiente, que é um ambiente que é mais ou menos onde você se formou, onde você está acostumado até com as falas das pessoas. É muito desafiador, realmente, estar em um ambiente que é completamente diferente. Ao mesmo tempo, abre a mente da gente para ver toda essa diversidade, porque são 20 (vinte) unidades, cada uma mais diferente que a outra. A engenharia tem lá as suas características, mas ela é uma dentre as outras. Então quer dizer, a hora que eu vou conversar com pessoas de outras unidades, de outras áreas do conhecimento, isso é muito enriquecedor, nos traz um outro olhar até dos assuntos que a gente está tratando. Isso eu acho que me fez crescer muito pessoalmente, profissionalmente, como professora universitária. Por outro lado, criou uma distância maior do meu cotidiano anterior, porque como o trabalho aqui me demanda bastante, eu não consigo hoje atuar dentro da minha área. Então, criou um distanciamento maior para a minha primeira vocação que seria na área da engenharia. Hoje eu não tenho conseguido ir à sala de aula, eu não tenho permanecido nos grupos de pesquisa, porque realmente é impossível eu lidar com o dia a dia aqui e ainda o dia a dia de lá.

Mário: A professora citou por alto, mas especificamente o que a professora consideraria os maiores aprendizados que teve nessa gestão na CPPD?

Professora Ana Lydia: Olha, eu acho que talvez o maior, foi como fazer toda essa articulação diplomática na hora das conversas. São 3.200 (três mil e duzentos) docentes que eu atendo. Cada um com um pensamento, com um olhar. Você saber fazer esta conversa, tentando levar para eles algo que às vezes é duro, no sentido de que é uma regra. Eu não tenho autonomia para alterar porque ele ficou descontente. Então quer dizer, você tem que aprender como fazer esse diálogo sem que isso crie



nenhum tipo de aresta, de conflito mesmo com a comunidade. Então, eu acho que talvez o meu maior aprendizado seja em como fazer esse diálogo hoje. E posicionar-me frente à comunidade.

Mário: A professora queria fazer alguma consideração a mais para entrevista?

Professora Ana Lydía: Ah, eu só acho assim, é um momento talvez interessante, importante de registrar que apesar de todo esse trabalho, desses desafios, é muito prazeroso estar numa equipe que você vê que está empenhada, que entende o seu papel institucional e que entende a importância do que está fazendo, e que de fato tem essa responsabilidade de ir além. Eu vejo aqui, eu compartilho esse momento da CPPD com a gestão da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), são pessoas excelentes, pessoas que só nos fazem crescer. Então, é um aprendizado constante. Realmente acho que é só mesmo externar essa felicidade de estar aqui hoje nesse momento com essas pessoas, podendo contribuir para a instituição.

Mário: A gente agradece a professora por ter concedido o depoimento dela para a Semana do Servidor 2025. Em tempo a gente vai encaminhar o convite para a participação do evento. A gente aguarda ansioso pela presença dela no evento.

Professora Ana Lydía: Claro, com certeza. Tá bom.

