



**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 Técnico e Administrativo



SUMÁRIO

Arthur Schlunder Valle..... 3

Lúcia Aparecida de Oliveira Pinto.....13



Arthur Schlunder Valle

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

- estudos objetivando a regulamentação da licença-capacitação no âmbito da UFMG;
- reformulação da resolução complementar 05/1991 do Conselho Universitário (que instituiu o sistema de capacitação dos servidores técnico-administrativos);
- projeto do programa de desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos;
- diretrizes para um plano de carreira dos servidores técnico-administrativos;
- projeto do programa de avaliação de desempenho e estágio probatório;
- resolução sobre o afastamento de servidores técnico-administrativos para qualificação e capacitação;
- reformulação das normas relativas à concessão de progressão funcional por titulação;
- reestruturação do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH);
- reformulação do Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador (SAST);
- estudos preliminares relacionados à prestação de serviços na UFMG e concessão de incentivos aos servidores;
- considerações e propostas relacionadas ao prêmio UFMG Mérito no Trabalho³;

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

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

- propostas relativas à normatização do procedimento administrativo de remoção.

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

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

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

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

Em dezembro de 2005, a Resolução 15/2005 do Conselho Universitário extinguiu a CPPTA e determinou um período de 90 (noventa) dias, a partir desta data, para as providências de transição de documentos e procedimentos para a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais (CIS-UFMG), constituída em observância ao §3º do art. 22 da Lei nº 11.091/05.



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

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

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

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

As atuais CIS foram criadas no contexto do debate e dos embates que culminaram na aprovação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), pela Lei 11.091/2005. O Art. 22, § 3º do Plano informa que “cada Instituição Federal de Ensino deverá ter uma Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação composta por servidores integrantes do Plano de Carreira, com a finalidade de acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar a sua implementação no âmbito da respectiva Instituição Federal de Ensino e propor à Comissão Nacional de Supervisão as alterações necessárias para seu aprimoramento”. Na

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



seqüência, foram instituídas e regulamentadas pelas Portarias 2.519/2005, de 15 de julho de 2005, e 2.562/2005, e 21 de julho de 2005.

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

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

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

Dando seqüência a este registro em ata do Conselho e considerando a *transição de documentos e procedimentos* já aprovada em resolução do mesmo órgão, a CIS-UFMG encaminhou ofício ao então Pró-Reitor de Recursos Humanos, com proposição de alteração no fluxo de processos administrativos – estágio probatório, afastamento no/do país para qualificação (incluindo a licença para capacitação), progressão por capacitação profissional, incentivo à qualificação – de modo a contemplar a análise dos mesmos pela Comissão. Obtivemos como resposta que o registro em ata do Conselho “tratava-se de uma manifestação individual”. Como resultado, nada foi alterado, incluindo também a ausência de resposta para uma relação de 13 (treze) itens que julgávamos necessários para dotar a Comissão da infraestrutura adequada. Esta situação permaneceu inalterada durante boa parte da gestão seguinte.



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

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

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

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

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

Exercemos também as seguintes representações:

- Coordenação Geral de Avaliação de Desempenho;
- Comissão de elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Servidores;
- Comissão Geral de Estágio Probatório;
- Comissão de Saúde e Acidentes de Trabalho;

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

- Comissão da Semana do Servidor.

Foram feitas também as seguintes exposições de motivos e propostas:

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

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

Conclusão

Os Colegiados institucionais são órgãos indispensáveis à vida universitária, uma vez que são eles que, em última análise, propõem, sugerem ou determinam, dentro de seus limites normativos, a política de gestão da instituição, em seus diferentes campos. O olhar plural, coletivo sobre as questões do cotidiano da instituição permite a efetivação da prática participativa dos diferentes segmentos e o desenvolvimento de consciência crítica sobre os problemas da Universidade e a criação dos consensos e dissensos necessários à superação de tais limites e, conseqüentemente, a qualificação do ensino, pesquisa, extensão em nível universitário, além da própria administração da instituição. A democracia é necessária à Universidade e essa só se realiza na presença daquela.



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





Lúcia Aparecida de Oliveira Pinto

Coordenadora Adjunta da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Minas Gerais - CIS-UFMG (06/02/2009 a 14/05/2012)

Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Técnico e Administrativo - CPPTA (01/04/2004 a 29/12/2004)

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

“Sou Técnica-Administrativa em Educação, ocupando o cargo de Auxiliar Administrativo, lotada no Teatro Universitário (TU) da Escola de Educação Básica e Profissional (EBAP) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Iniciei minhas atividades na instituição em 1993, após aprovação em concurso público, à época com formação profissional em Magistério.

Reconhecendo a importância da formação acadêmica, iniciei o curso de Pedagogia na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). No entanto, devido a limitações financeiras, pude cursar apenas algumas disciplinas. Diante dos desafios, busquei alternativas e, com esforço e persistência, consegui transferência para a Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), onde dei continuidade aos meus estudos. Após cursar alguns períodos, surgiu a oportunidade de transferência para a Universidade Federal de Minas Gerais em 2002, instituição na qual concluí minha Graduação em Pedagogia.

Como a universidade proporciona diversas possibilidades de crescimento acadêmico e profissional, dei continuidade aos meus estudos, concluindo a pós-graduação lato sensu em Gestão de Pessoas pela Faculdade de Ciências Econômicas (FACE) em 2006, o que ampliou minha visão sobre o papel das relações humanas nas instituições públicas. Além disso, participei de dois cursos, o *Curso de Aperfeiçoamento em Metodologia de Monitoramento e Avaliação de Extensão Universitária* da UFMG



em 2013 e o *Curso de Aperfeiçoamento em Educação Escolar Quilombola* pela Faculdade de Educação (FAE) da UFMG em 2024. Esses processos formativos não só contribuíram para meu desenvolvimento profissional, mas também fortaleceram minha consciência política e o compromisso com práticas educativas antirracistas e emancipadoras.”

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

“No percurso como técnica-administrativa em educação fui eleita Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Técnico e Administrativo (CPPTA), permanecendo no cargo por um período de 9 (nove) meses. “

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

“A chegada de uma nova pessoa na presidência da Comissão foi um desafio no começo, mas, com o tempo e com a confiança construída entre os membros e os técnico-administrativos da secretaria, o trabalho começou a fluir muito bem. As tarefas foram sendo realizadas, as demandas atendidas e, com a parceria entre a CPPTA, a Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) e o Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino (SINDIFES), conseguimos organizar o primeiro seminário sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), para apresentar e discutir o novo plano de carreira, criado pela Lei nº 11.091/2005, de 12 de janeiro de 2005.”

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

“Uma das conquistas mais significativas da minha trajetória foi a organização do primeiro seminário sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). Essa iniciativa representou um marco importante na disseminação de informações sobre a carreira e no fortalecimento do diálogo entre os servidores. Além disso, destaco com muito carinho o reconhecimento que recebi da Diretoria do Teatro Universitário da UFMG pelo meu empenho e dedicação à instituição, especialmente ao TU. Essa homenagem aconteceu durante o II Festne – Festival



que celebra a cultura negra com espetáculos produzidos por estudantes da UFMG, dentro das comemorações dos 70 (setenta) anos do Teatro Universitário. Foi um momento de grande emoção e valorização do meu trabalho.

Link para a matéria publicada no Boletim da UFMG:
<https://ufmg.br/comunicacao/noticias/ii-festne-festival-celebra-a-cultura-negra-com-espetaculos-produzidos-por-estudantes-da-ufmg>

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

“Embora eu não tenha liderado diretamente um projeto ou iniciativa específica, participei ativamente de diversas ações e atividades que contribuíram de forma significativa para o fortalecimento institucional. Sempre busquei colaborar com responsabilidade, comprometimento e disposição para o trabalho em equipe. Um exemplo foi minha atuação na organização do primeiro seminário sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), em parceria com outros setores. Essa experiência reforçou minha convicção de que a transformação institucional também acontece por meio da escuta, da colaboração e do reconhecimento do trabalho coletivo.”

O que essa passagem significou para você pessoalmente e profissionalmente?

“Essa experiência teve um significado muito importante pra mim, tanto no lado pessoal quanto no profissional. Pessoalmente, foi uma forma de reconhecer toda a minha dedicação como mulher negra e servidora técnica-administrativa na UFMG, especialmente no Teatro Universitário. Profissionalmente, estar à frente da CPPTA e participar da organização do seminário sobre o PCCTAE me mostrou, na prática, como o trabalho em equipe, a escuta e o diálogo fazem a diferença dentro da instituição. Estar na liderança me trouxe muitos aprendizados e me fez entender ainda mais o impacto que a gente pode causar quando se envolve de verdade e trabalha com responsabilidade e compromisso. Foi, sem dúvida, uma fase marcante na minha trajetória.”



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

“O maior aprendizado que tive na minha jornada como gestora foi entender, na prática, o valor da escuta e do trabalho coletivo. Estar à frente da CPPTA me ensinou que liderar não é mandar, mas sim construir junto, dialogar, acolher diferentes pontos de vista e ter responsabilidade com cada decisão tomada. Aprendi que, quando a gente trabalha com empatia, compromisso e respeito, os resultados aparecem de forma muito mais significativa. Também percebi o quanto é importante valorizar cada pessoa do time, porque ninguém faz nada sozinho — e foi essa união que tornou possível tudo o que conseguimos realizar.”

