



**SE
MA
NA**

do
**Servidor
UFMG**

2025

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

Depoimentos dos Vice-Presidentes da Comissão Permanente de
Pessoal Docente



SUMÁRIO

Professor Ricardo Hiroshi Caldeira Takahashi.....	3
Professor Roberto do Nascimento Rodrigues.....	10
Professora Maria Cristina Costa Ferreira.....	23
Professora Silvana de Vasconcelos Cançado.....	26
Professor Cícero Murta Diniz Starling.....	28
Professora Delaine Cafiero Bicalho.....	34
Professora Juliana Torres de Miranda.....	36
Professora Ana Lydia Reis de Castro e Silva.....	39
Professora Luciana de Gouvêa Viana.....	44
Professora Adalgisa Peixoto Ribeiro.....	47





Professor Ricardo Hiroshi Caldeira Takahashi

Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal

Docente - CPPD (22/11/2000 a 20/03/2002)

Entrevistadores: Amanda Parloti da Cunha; Mário Rodrigues Araújo

Mário: Nome completo do professor?

Professor Ricardo: Ricardo Hiroshi Caldeira Takahashi.

Mário: Cargo e função atual, professor?

Professor Ricardo: Professor Titular do Departamento de Matemática.

Mário: Que cargos e funções o senhor já ocupou aqui na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)?

Professor Ricardo: Primeiro eu fui Coordenador do Curso de Graduação em Engenharia Elétrica entre 1992 e 1994. A seguir, eu fui Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD). Também fui Subcoordenador do Programa de Pós-graduação em Engenharia Elétrica.

Mário: De graduação?

Professor Ricardo: De pós-graduação.

Mário: Ah, sim.



Professor Ricardo: Atuei como Subcoordenador da Pós-graduação em Engenharia Elétrica (2001-2003) e da Graduação em Engenharia de Sistemas (2010-2011). Fui Diretor de Pesquisa da Pró-Reitora de Pesquisa - PRPQ (2010-2012) e Assessor da Reitoria na gestão de Clélio Campolina Diniz (2012-2013).

Mário: 2012 a 2013?

Professor Ricardo: Eu fui Pró-Reitor de Graduação de 2014 a 2018. Hoje sou Coordenador do Curso de Graduação em Engenharia de Computação. O mandato começou agora em março.

Mário: A formação do professor é em que?

Professor Ricardo: Graduação em engenharia elétrica, mestrado na UFMG também em engenharia elétrica e doutorado na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) em uma variação de engenharia elétrica.

Mário: Professor, como ocorreu a sua nomeação para Vice-Presidente da CPPD?

Professor Ricardo: Foi por indicação do Professor Francisco César de Sá Barreto a pedido da Professora Maria Elisa de Souza e Silva, que era a Presidente da CPPD.

Mário: Indicado pelo?

Professor Ricardo: Professor Francisco César de Sá Barreto. Eu era um dos membros da CPPD. O Vice-Presidente é um dos membros.

Mário: Foi feito o convite e o senhor aceitou?

Professor Ricardo: Sim.

Mário: Nesse tempo que o senhor esteve na CPPD, quais foram os maiores desafios?

Professor Ricardo: A CPPD funcionava de um jeito bem diferente na época. A atribuição de vagas era muito diferente. Chegavam os pedidos dos departamentos com as justificativas e nós preparávamos um relatório recomendando atendimento integral ou parcial. Como a demanda superava invariavelmente a disponibilidade, dedicavam-se semanas à compatibilização dos pareceres, a fim de ajustar o montante final ao limite de vagas existente.

Mário: O pessoal pedia as vagas, fundamentando o pedido?



Professor Ricardo: Os pedidos eram encaminhados com base no histórico e na situação específica de cada departamento. Assim como ocorre atualmente, existiam os relatórios departamentais, detalhando a produção intelectual, a carga horária letiva dos docentes, etc.

Mário: O que era levado em conta também?

Professor Ricardo: Isso. Com base nessas informações, a gente tinha que preparar um relatório sugerindo a atribuição de vagas. Era um trabalho difícil porque envolvia ler aquele relatório gigantesco e produzir um documento fundamentado naqueles dados e que recomendasse uma...

Mário: Distribuição das vagas?

Professor Ricardo: Atendimento parcial, provavelmente, do número de vagas solicitado. O desafio era produzir algo um pouco mais sistemático do que vinha sendo feito.

Mário: E esse algo sistemático que foi desenvolvido, foi a planilha da CPPD?

Professor Ricardo: Vários anos depois, entre 2007 e 2008, criou-se a planilha da CPPD. Embora eu estivesse envolvido no processo, a criação não ocorreu no meu mandato de Vice-Presidente. Naquele período, nossa principal contribuição foi a sistematização das tabelas empregadas. Anteriormente, digamos assim, cada relator podia empregar os números usando um critério diferente. Nós organizamos as tabelas a serem usadas para gerar os relatórios com os dados já tabulados. Não eu, a CPPD fez isso na época que eu era Vice-Presidente.

Mário: Mas a participação do senhor, eu acho que vai bem além da gestão como Vice-Presidente.

Professor Ricardo: Sim, depois em 2006, 2005 para 2006, o professor Ronaldo Tadêu Pena me indicou para participar da tal comissão que, em 2008, entregou a tal proposta de regras que hoje em dia é chamada “Planilha da CPPD”. Foram dois anos trabalhando nisso. Essa outra etapa, é claro, tinha um pé lá atrás.

Mário: Mas o pessoal fala que a planilha da CPPD foi o Professor Takahashi que fez.

Professor Ricardo: Digamos assim que eu era a pessoa dentro da comissão de uma área com conhecimento técnico da metodologia para lidar com o tratamento de dados em larga escala. Então, aconteceu de eu estar nessa situação. Os outros membros eram um de cada área do conhecimento.

Mário: A parte técnica de criação da tabela foi sua?



Professor Ricardo: Sim, mas não a parte de tomar decisão. Todos participaram na discussão coletivamente. A minha parte foi só compatibilizar com os parâmetros técnicos.

Mário: Quais conquistas o senhor considera mais significativas da sua trajetória no órgão?

Professor Ricardo: Na CPPD?

Mário: Sim.

Professor Ricardo: Na década de 1980, não sei exatamente quando ou que gestão, a CPPD passa a ter a palavra final a respeito de como é feita a distribuição de vagas. Foi uma decisão importantíssima. Acho que a UFMG foi a única a adotar esse modelo na época. Digamos que não ajuda muito a decisão ser tomada individualmente por alguém. Isso talvez seja a coisa mais importante da história da CPPD. Então, desde a década de 1980, os departamentos produzem relatórios anuais. Em um dado momento os departamentos passam a pedir vagas a serem julgadas pelos relatores da CPPD, que analisariam os relatórios e os pedidos e tentariam compatibilizar, também na década de 1980. Mas eram poucos dados à época, quase não tinha informação disponível, o relatório foi aumentando. Claro, não tinha computação, então era muito difícil. No início da década de 1990, com os primeiros microcomputadores, a CPPD organizou o relatório INA sob um formato ainda bastante rudimentar. O departamento não gostava, mas já havia volume de informações para subsidiar uma análise mais detalhada. Então passaram-se anos com aquele relatório INA sendo utilizado. Nessa minha passagem em 2000, 2001, já havia essa experiência. A gente só organizou um pouco mais o levantamento dos dados contidos nesse relatório. Ocorreram duas tentativas de montar comissões para estabelecer regras para a distribuição de vagas. Uma antes da minha gestão na Vice-Presidência e outra depois. O pessoal trabalhou arduamente para levantar propostas, mas eles não tinham a solução técnica. A diferença na vez em que a gente atuou é que foi possível estabelecer uma solução técnica. É uma longa história. Certamente quando a gente conseguiu, entre 2006 e 2008, produzir uma solução técnica, os dados passaram a ser utilizados para pontuar os departamentos e distribuir as vagas meio que automaticamente. Isso foi algo que causou um impacto grande no jeito da Universidade se organizar. Os departamentos passaram a ter uma clareza maior de como seriam vistos no momento que pedissem vagas. A planilha já distribuía as vagas meio que automaticamente. O departamento só preparava o relatório, a partir do qual eram extraídos os números que gerariam as vagas. Isso causou mudanças bem relevantes nas regras, com as quais o trabalho agregado por todos os docentes do departamento se traduziria em um dimensionamento de pessoal. Ficou mais claro, embora não tenha como o departamento prever o ganho de vagas em função da produção. Então, a distribuição de vagas ocorre



em função de como os departamentos se posicionam uns em relação aos outros. Não existem infinitas vagas, não daria para todo mundo trabalhar o dobro e dobrar o número de vagas.

Mário: Eu nunca vi essa planilha, essa planilha da CPPD que todo mundo fala.

Professor Ricardo: É uma planilha que simplesmente faz o seguinte...

Mário: É uma planilha mesmo? É uma planilha Excel?

Professor Ricardo: Excel. Só que a gente entra com números que são oriundos de fontes diversas. Parte dos números são gerados pelo sistema acadêmico, registram-se os dados de quantas aulas foram dadas, quem deu as aulas, etc.

Mário: Para essa planilha ser alimentada....

Professor Ricardo: É preciso gerar esses números. Números de publicações do tipo...

Mário: Aí uma pessoa precisa inserir esses dados lá na planilha mesmo?

Professor Ricardo: Precisa.

Professor Ricardo: É preciso gerar contabilidade. Levantar quais publicações cada departamento fez, isso é desde 1990. A planilha não tem nada a ver com isso. A planilha passou a contar isso de uma maneira sistemática.

Mário: É uma planilha cheia de macro para fazer os cálculos?

Professor Ricardo: Sim. Então, basicamente, a planilha conta atividade de extensão, atividade de pesquisa, pós-graduação, o conceito dos cursos de pós-graduação, a quantidade de teses de mestrado e doutorado orientadas e defendidas pelos docentes do departamento, quantas horas-aula foram dadas pelos professores etc. São essas coisas, indicadores bem gerais de produção acadêmica. Conta aquelas classificações dos docentes como pesquisadores do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ), se é 1A, 1B, 1C, etc. Então, conta vários indicadores que são relacionados com o volume e a qualidade da produção acadêmica, agregando isso de alguma maneira.

Amanda: Mas aí ela pega anualmente?



Professor Ricardo: Anualmente. Então, dentro de um ano, o departamento produz alguma coisa. No início do ano seguinte, faz-se um relatório daquilo que aconteceu no ano anterior e isso entra na planilha.

Mário: Para a quantificação dessa distribuição de vagas, vai contando para o departamento a produção de toda a vida no cálculo ou só a última?

Professor Ricardo: Não, conta os últimos cinco anos, a média dos últimos cinco anos.

Mário: Há algum projeto ou iniciativa específica que o senhor liderou durante sua Vice-Presidência na CPPD e achou transformador para a instituição?

Professor Ricardo: Na Vice-Presidência, a CPPD na época, o que ela fazia era funcionar. Tinha pequenos detalhes. Eu não vou chamar isto de projeto. A gente fazia pequenas correções no relatório INA.

Mário: O que a passagem representou para o senhor, pessoalmente e profissionalmente?

Professor Ricardo: Foi importante. Na verdade, olhando o retrospecto, essa coisa de produzir aquela famosa planilha que muda um pouco o paradigma de distribuição, só foi possível porque eu conhecia o que a CPPD fazia dessa minha passagem pela CPPD anterior, senão eu nem teria sido chamado para entrar na Comissão.

Mário: Qual o maior aprendizado nessa jornada como Vice-Presidente da CPPD?

Professor Ricardo: Eu acho que eu diria que são os pequenos aprendizados. No dia a dia a gente aprende muito. Agora, não tem aquele evento marcante, ó, hoje aprendi. Não existe isso não. Não existiu para mim.

Mário: Quer considerar mais alguma coisa?

Amanda: Acho que a passagem do professor não foi só durante a.....

Professor Ricardo: A gestão foi basicamente rotina. Da sua pergunta anterior sobre o que aprendi. Aprendi muito. Como funciona esse esquema de distribuir vagas, qual a lógica e quais os valores a serem considerados quando a gente está distribuindo as vagas, qual a situação dos departamentos etc. Então a gente aprende muito sobre a realidade do processo de atribuição de vagas, como ele se vincula com o dia a dia da Universidade, com o dia a dia dos departamentos. Eu acho que a pergunta anterior



podia ter sido respondida melhor. Então, essa passagem pela Vice-Presidência me permitiu ter uma visão muito mais nítida, muito mais detalhada e muito mais ancorada do que é a realidade de um departamento. Está precisando de vaga? Como a gente pondera? Tem x departamentos precisando e uma quantidade limitada de vagas, como a gente vai ponderar e levar a vaga para um lado ou para o outro? Que fatores ponderar? Então, aprender o que está em jogo ao lidar com a distribuição de vagas foi muito importante. Isso permitiu que fosse possível, lá em 2006 a 2008, produzir esse sistema que mudou um pouco o paradigma de como fazer a distribuição. Acho que a Universidade costuma reclamar muito, que o Takahashi não está dando vaga nenhuma e tudo, mas todo mundo entende que é melhor com ela do que sem ela.

Mário: Se não tem, né? Sempre vai ter alguém reclamando.

Professor Ricardo: A planilha não cria vagas. Ela pega as vagas que tem e distribui.

Mário: O Presidente Luiz Inácio Lula da Silva falou, né? Ele falou em outro contexto, mas é verdade. Ele falou: “Quando tem dois passando fome, tem que ter um terceiro não passando fome para ajudar”. Se os três estiverem passando fome, não tem ninguém para ajudar. A gente estava ansioso para conhecer o Professor Takahashi. Foi um prazer!

Professor Ricardo: Vocês já entrevistaram a Professora Adriana Maria Valladão Novais Van Petten? A tal comissão de 2005, ela também fez parte.

Mário: Ela falou. Muito obrigado professor!

Amanda: Obrigada!

Professor Ricardo: Obrigado!

Mário: Boa noite!





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 Maria Cristina Costa Ferreira

Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal
Docente - CPPD (01/03/2009 a 21/03/2010)

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

Entrei na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) em 1971 como estudante do curso de Matemática. Inicialmente, eu pensava em ser professora de francês e, por isso, escolhi fazer o clássico, que era uma das opções para o que hoje é chamado ensino médio e que preparava para a área de Ciências Humanas. Em 1968, fui aprovada no processo de seleção para o clássico no Colégio da Aplicação da UFMG. Mas com a mudança do vestibular por áreas para o vestibular único em 1970, a partir do segundo ano passamos a cursar algumas disciplinas das áreas de exatas e biológicas. Como essa mudança, a UFMG decidiu que os alunos que não tivessem tirado uma nota mínima nas disciplinas básicas para o seu curso deviam fazer um semestre de recuperação antes de iniciar efetivamente o curso. As aulas da recuperação eram dadas onde funciona atualmente a Faculdade de Educação (FAE). Fiz o bacharelado em Matemática e me formei no final de 1975. No final do curso de Graduação, já cursava disciplina do mestrado. O Mestrado em Matemática da UFMG teve início em 1971 e seus primeiros alunos eram docentes do Departamento de Matemática. Assim que me formei, fui convidada pelo chefe do Departamento para substituir uma professora que estava de licença, e em março de 1976, fui contratada como Auxiliar de Ensino em regime de 24 (vinte e quatro) horas. Em 1977, fui para a Inglaterra para fazer o Doutorado e retornei ao Brasil em 1981. Mantive contato com meu orientador, por correspondência durante algum tempo, mas não terminei o doutorado nessa época. Passei a atuar de



maneira mais efetiva nas atividades do Departamento, especialmente no curso de Matemática, dando aulas e orientando alunos em iniciação científica. Em 1992, comecei a trabalhar em programas de formação continuada de professores de Matemática oferecidos pela UFMG. Fui representante suplente dos Coordenadores dos Colegiados dos Cursos de Graduação na Câmara de Graduação no período de 1998 a 2002, com atuação em diversas comissões de abrangência institucional. Fui indicada pela Câmara de Graduação para ser a primeira Coordenadora do Colegiado Especial da Educação Básica e Profissional da UFMG no período de 2003 a 2005.

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

No período em que participei da Câmara de Graduação, trabalhei em diversas comissões com a professora Adriana Maria Valladão Novais Van Petten que era Pró-Reitora Adjunta desse órgão. Em 2006, a professora Adriana foi indicada Presidente da CPPD e no segundo semestre desse ano, veio o convite para participar desse órgão. Em novembro, fui indicada Representante do Reitor junto à CPPD e assumi a Vice-Presidência desse órgão, no qual permaneci até março de 2010.

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

Foi uma época de muitas mudanças na Universidade que tiveram um grande impacto na Pró-reitoria de Recursos Humanos (PRORH) e na CPPD.

Inicialmente, foi necessário conhecer o funcionamento da CPPD para depois criar procedimentos na tentativa de uniformizar a tramitação dos inúmeros processos que passavam pelo órgão. Criamos formulários para que os interessados (chefes de departamentos, professores etc) soubessem quais documentos deveriam ser apresentados em suas solicitações.

Com a criação do Banco de Professor Equivalente em 2007, a Universidade passou a ter autonomia para a realização de concursos públicos para docentes, dependendo somente da existência de códigos de vagas. Além disso, a pactuação da UFMG com o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) e a criação de cursos a distância pela Universidade Aberta do Brasil (UAB) ampliaram o número de vagas de docentes para a Instituição, aumentando muito a necessidade de abertura de concursos públicos. A UFMG fez um esforço enorme para realizar



os concursos para as novas vagas e para as vagas de reposição, reduzindo assim o quantitativo de professores substitutos. Esse foi um grande desafio para a nossa gestão.

Outro desafio foi a elaboração da proposta do mecanismo de alocação de vagas docentes aos departamentos e unidades na UFMG. Foi um longo processo de discussões e negociações até a sua aprovação pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE). Essa proposta contou com a contribuição fundamental do Professor Ricardo Hiroshi Caldeira Takahashi.

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

Para mim, a maior conquista foi a proposta de alocação de vagas porque ela tornava mais transparente para todos os envolvidos os critérios de análise e julgamento dos pedidos. Os departamentos passaram a ter mais dados para elaborar suas políticas visando a contratação de docentes.

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

Para mim, o trabalho conjunto da CPPD e da PRORH na elaboração dos procedimentos de contratação de docentes e de alocação de vagas na UFMG.

O que essa passagem significou para você pessoalmente e profissionalmente?

A passagem pela CPPD possibilitou a oportunidade de conhecer a UFMG de maneira ampla, dando uma compreensão maior da complexidade das atividades aqui desenvolvidas. O trabalho em equipe com pessoas tão comprometidas com a instituição foi uma experiência que me enriqueceu muito.

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

O maior aprendizado foi ver a Universidade como um todo, conhecer como ela é constituída e compreender as suas diferenças para tentar atender as demandas que existem em cada área.





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 Cícero Murta Diniz Starling

Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal

Docente - CPPD (14/05/2012 a 18/03/2014)

“Em maio de 2012, durante o meu segundo mandato como Chefe de Departamento, fui convidado pela equipe da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) para assumir o cargo em comissão de Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) da instituição. Informei sobre o convite aos meus pares e ao Diretor da Escola de Engenharia, Professor Benjamim Rodrigues de Menezes, que me encorajaram a aceitar o desafio, sendo duas pessoas decisivas nesse sentido, os Professores Adriano de Paula e Silva e Roberto Márcio de Andrade. Decidi que aceitaria assumir o referido cargo pela sua relevância institucional, além da possibilidade ímpar que o mesmo possibilitaria para um melhor conhecimento da UFMG, fora dos muros da Escola de Engenharia. Naquele momento de minha decisão sabia que o desafio seria imenso, assim como o trabalho a ser desempenhado junto à Administração Central da universidade.

Nesse sentido, encaminhei ao Diretor da Escola de Engenharia pedido de dispensa do meu cargo de Chefe de Departamento Acadêmico (que finalizaria em novembro de 2012) em função da incompatibilidade com a nova atividade de gestão acadêmica e, também, por exigência legal para a minha nomeação, a ser promovida pelo Reitor da UFMG, para exercer um novo cargo em comissão. Também solicitei ao Diretor da Escola a antecipação do final do meu mandato como Representante Suplente da Congregação da Escola de Engenharia junto ao Conselho Universitário da UFMG (que



finalizaria em outubro de 2012) por me sentir eticamente impedido de representar a Escola no Órgão Colegiado de deliberação superior da instituição, enquanto membro da equipe do Reitor.

Em 14 de maio de 2012 foi publicada no Diário Oficial da União (DOU) a minha nomeação pelo Reitor como Vice-Presidente pro tempore da CPPD, correspondendo a cargo de direção CD4. Em junho de 2012 fui eleito pelos demais pares do órgão colegiado como Vice-Presidente da Comissão, com vigência do mandato entre 18/06/2012 até o final do Reitorado do Professor Clélio Campolina Diniz (gestão 2010-2014). Como consequência da eleição, em 28/06/2012 foi publicada no DOU a minha nomeação pelo Reitor como Vice-Presidente da CPPD, com atribuição de cargo de direção CD4.

O Professor Anilton César Vasconcelos e eu fomos indicados à época pelo Reitor para compor a CPPD, sendo inicialmente nomeados respectivamente como Presidente e Vice-Presidente pro tempore e, na sequência, eleitos para os mesmos cargos dentre os demais membros da Comissão.

Antes de falar sobre as atribuições da CPPD e descrever as minhas funções em sua administração, gostaria de destacar a grande oportunidade de aprendizado e convívio com colegas de outras unidades da UFMG, que à época faziam parte da equipe da PRORH, em especial com o Professor Anilton César Vasconcelos (Presidente da CPPD, lotado no Instituto de Ciências Biológicas), com o Professor Roberto do Nascimento Rodrigues (Pró-Reitor de Recursos Humanos, lotado na Faculdade de Ciências Econômicas) e com o Técnico-Administrativo em Educação Gilmar Lima Guimarães (Pró-Reitor Adjunto de Recursos Humanos). Também não poderia deixar de destacar o grande aprendizado pelo convívio e trabalho conjunto à época com os demais Pró-Reitores, Procuradoria Federal, Chefia de Gabinete, Secretaria dos Órgãos de Deliberação Superior, Auditoria Geral e, em especial, com os Professores Clélio Campolina Diniz (Reitor) e Rocksane de Carvalho Norton (Vice-Reitora).

A seguir apresentarei as principais funções que desempenhei durante a minha gestão na CPPD como seu Vice-Presidente (entre maio de 2012 a março de 2014).

Uma primeira atribuição consistia na análise e emissão de pareceres (para deliberação final pela plenária da Comissão, Pró-Reitor de Recursos Humanos ou Reitor) sobre processos administrativos diversos associados aos docentes. Alguns destes pareceres envolviam basicamente a avaliação de aspectos formais dos processos, conforme estabelecido pela regulamentação da UFMG e legislação vigente, por exemplo: (i) pedidos de progressão e de promoção funcional docente (apreciados previamente pelos Departamentos e Congregações); (ii) pedidos de promoção funcional docente por titulação; (iii) autorização para pagamento de retribuição por titulação e (iv) concessão de regime de trabalho na fase de nomeação para cargo efetivo.



Entretanto, outros processos envolviam, além de aspectos formais, a análise de mérito quando da elaboração dos pareceres, por exemplo: (i) pedidos de afastamento do/no País para qualificação (mestrado e doutorado) ou participação em missões/eventos acadêmicos; (ii) pedidos de afastamento para desenvolvimento de trabalho sabático (pós-doutorado); (iii) concessão a departamento de vaga para contratação temporária de professor substituto ou visitante; (iv) avaliação de plano departamental de capacitação docente visando concessão de professor substituto; (v) manifestação sobre dimensionamento do corpo docente na criação de departamentos ou na criação de cursos de graduação e pós-graduação; (vi) manifestação sobre reversão de titulação ou regime de trabalho de vaga docente alocada a departamento; (vii) pedidos de remoção de docentes entre Unidades Acadêmicas; (viii) pedidos de renovação de regime de trabalho em dedicação exclusiva; (ix) avaliação de estágio probatório; (x) alteração de regime de trabalho e (xi) avaliação de relatórios anuais departamentais.

A grande maioria destes pareceres eram elaborados pelo Professor Anilton ou por mim na qualidade de gestores da CPPD. Entretanto, dado o grande número de docentes e departamentos acadêmicos da UFMG e, conseqüentemente, o grande volume de processos que tramitavam na CPPD, os membros da Comissão ou consultores ad hoc também emitiam pareceres para deliberação pela plenária, em particular: nos pedidos de renovação de regime de trabalho em dedicação exclusiva; avaliação de estágio probatório; alteração de regime de trabalho e avaliação de relatórios anuais departamentais.

Outra grande demanda que tinha na Vice-Presidência da CPPD era a de elaborar ofícios fornecendo subsídios ao Reitor para respostas a outros Reitores de instituições federais de ensino. Essas consultas enviadas frequentemente à UFMG eram associadas aos docentes e envolviam, por exemplo, as possibilidades de: aproveitamento de candidatos excedentes aprovados em concursos públicos realizados pela UFMG; redistribuição de docentes da UFMG em troca de cargo vago ou ocupado e prestação de colaboração técnica de docentes da UFMG a outras instituições. Também era acionado pela Chefia de Gabinete ou pelo Pró-Reitor de Recursos Humanos para elaborar ofícios subsidiando o Reitor em respostas associadas aos docentes, envolvendo, por exemplo: questionamentos de auditorias realizadas na UFMG pela Controladoria-Geral da União – CGU (como cumprimento de jornada de trabalho, acúmulo de cargos e quebra de regime de trabalho em dedicação exclusiva) e manifestações sobre recomendações ou esclarecimentos solicitados pelo Ministério Público Federal (como procedimentos associados a concursos públicos; mecanismos relativos ao controle do regime de trabalho em dedicação exclusiva e medidas associadas ao controle da assiduidade e pontualidade dos docentes em aula).

Da mesma forma, em atendimento à Procuradoria Federal junto à UFMG elaborava ofícios subsidiando a defesa da instituição em mandados de segurança impetrados por candidatos de concursos públicos que



questionavam os resultados dos certames ou que requeriam nomeação judicial. Mediante orientações da Procuradoria, em muitas ocasiões também era requerido a tomar as providências cabíveis para o cumprimento de decisões judiciais envolvendo, por exemplo, nomeações de candidatos e alterações em procedimentos associados aos concursos públicos.

No período em que administrei a CPPD, eu era o responsável pela formulação das propostas de alocação de vagas docentes da carreira de magistério superior na UFMG submetidas ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE). Essas propostas eram formuladas como base na análise dos dados das dimensões básica e de produção acadêmica dos quase 100 (cem) departamentos acadêmicos da UFMG. Para cada departamento, levantava as perdas docentes, devidamente registradas no Sistema de Pessoal da UFMG, em um determinado período (como aposentadorias, vacâncias, redistribuições e falecimentos). Também levantava as dimensões real e ideal de todos os departamentos. O cálculo da dimensão real era feito considerando o número de docentes efetivos do departamento (não incluindo aqueles contratados em função do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI), acrescido do número de vagas do banco de professor-equivalente (BPEq) alocadas previamente ao departamento e ainda não providas. O cálculo da dimensão ideal era feito a partir da apuração dos indicadores correspondentes de dimensionamento básico e de produção acadêmica aprovados pelo CEPE. A condição para a alocação de vaga a um departamento era a de que sua dimensão ideal fosse maior do que a dimensão real, ainda obedecendo aos limites do BPEq da UFMG. Assim, um departamento não necessariamente tinha a reposição de eventuais perdas. Por outro lado, um departamento poderia receber vaga docente, mesmo sem perdas.

Tratava-se de um trabalho complexo e de imensa responsabilidade, que consumia dezenas de horas para se evitar eventuais erros. Durante o período como Vice-Presidente da CPPD, eu formulei duas propostas de alocação de vagas ao CEPE, em setembro de 2012 e agosto de 2013, as quais foram aprovadas pelo Órgão. Essas propostas resultaram na alocação de um total de 81 (oitenta e uma) vagas docentes para toda a UFMG, que foi o número máximo possível dentro dos limites do banco de professores equivalentes da instituição. Destaco que essas propostas foram formuladas com o valioso auxílio do Professor Ricardo Hiroshi Caldeira Takahashi, que foi um dos idealizadores dos referidos critérios de alocação de vagas docentes adotados pela UFMG.

Ainda no que se refere à alocação de vagas, também encaminhei ao CEPE proposta de alocação especial de 4 (quatro) vagas destinadas para área de conhecimento em Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), também aprovada pelo Órgão.



Após a aprovação pelo CEPE, a CPPD comunicava os quase 100 (cem) departamentos da UFMG sobre o resultado da alocação promovida com a indicação da concessão ou não de vaga e, em caso positivo, a titulação exigida e o regime de trabalho aprovados pelo CEPE. Em função das particularidades envolvidas, eu preparava e emitia todos esses ofícios, na qualidade de Vice-Presidente da Comissão, também já estabelecendo as instruções para a abertura de edital de concurso e o prazo máximo para o provimento das vagas.

Durante o período como Vice-Presidente da CPPD, a Comissão passou a se responsabilizar pela gerência de todo o fluxo de editais de concursos públicos docentes, envolvendo o recebimento de informações dos departamentos sobre a área de conhecimento, perfil do candidato, titulação exigida, tipos de provas e prazos associados aos certames. O Professor Anilton César Vasconcelos e eu promovíamos a verificação se o departamento possuía vaga alocada pelo CEPE e a conferência das informações relativas aos concursos. No caso de algum problema, os departamentos eram contatados para as devidas correções. Na sequência, a CPPD preparava os editais e promovia os encaminhamentos para publicação no Diário Oficial da União.

Após os concursos públicos, realizados no âmbito das Unidades Acadêmicas, a CPPD recebia os resultados e gerenciava os procedimentos de nomeação e posse. No caso, o Professor Anilton César Vasconcelos e eu promovíamos a atribuição dos códigos de vaga desocupados (que constavam nas publicações das nomeações), além da elaboração dos pareceres atestando a titulação dos candidatos com autorização para o pagamento da retribuição por titulação correspondente.

Em conjunto com os Professores Anilton César Vasconcelos, Roberto do Nascimento Rodrigues, Luciano de Errico (então Diretor de Tecnologia da Informação da UFMG) e a equipe do Centro de Computação (CECOM), eu auxiliei na promoção de aprimoramentos e avanços nos Relatórios Anuais de Atividades Docentes. Neste sentido, estes relatórios passaram a importar as produções técnicas e científicas dos docentes diretamente da Plataforma Lattes, além da importação de informações como encargos didáticos e orientações diretamente dos Sistemas Acadêmicos da UFMG. Destaco que anteriormente essas informações eram digitadas manualmente quando da elaboração dos relatórios e, com os aprimoramentos, houve uma redução significativa do trabalho dos docentes e das secretárias dos departamentos.

Em conjunto com o Professor Anilton, participei de Encontros Nacionais envolvendo os Dirigentes de Pessoal e as CPPDs de outras instituições federais de ensino, promovendo a troca de experiências, divulgando o modelo de funcionamento da CPPD da UFMG e discutindo os aspectos e impactos



decorrentes da publicação da Lei nº 12.772/2012, de 28 dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Vários procedimentos decorrentes da publicação dessa Lei foram discutidos na plenária da CPPD, resultando em modificações e ajustes de procedimentos internos da UFMG relativos aos concursos públicos, pedidos de alteração em regime de trabalho, além dos pedidos de progressões e promoções funcionais docentes. Os problemas identificados com a publicação da nova legislação foram encaminhados ao Reitor da UFMG, que os apresentou ao Ministro da Educação, contribuindo para a publicação da Lei nº 12.863/2013, de 24 setembro de 2013, que modificou a Lei nº 12.772/2012.

Enquanto Vice-Presidente da CPPD, eu me reunia frequentemente com Chefes de Departamentos e Diretores de Unidades Acadêmicas da UFMG, que solicitavam esclarecimentos de dúvidas, por exemplo, sobre legislação de pessoal, critérios de alocação de vagas docentes, concursos públicos, afastamentos para qualificação e alteração de regime de trabalho. Nessas reuniões também recebia demandas envolvendo, por exemplo, manutenção ou concessão de professores substitutos e visitantes, aconselhamentos para solução de conflitos entre docentes e convites para palestras em Departamentos ou Unidades.

Frente aos aspectos anteriores, gostaria de registrar que o período de quase 2 (dois) anos como Vice-Presidente da CPPD foi marcante em minha carreira acadêmica. Tive a oportunidade de conhecer as especificidades de todos os Departamentos e Unidades Acadêmicas, de conhecer a legislação de pessoal associada aos docentes, de conviver e trabalhar com os demais membros da equipe do Reitorado, além de compreender melhor os fluxos das decisões maiores e de grandes impactos em toda a Universidade. Em suma, acredito que nesses quase 2 (dois) anos tenha aprendido mais sobre a UFMG do que nos outros 18 (dezoito) anos anteriores de minha carreira docente. Também tenho a certeza de que contribuí com o meu trabalho para uma UFMG melhor, com várias ações e resultados associados à formulação e à execução da política de pessoal docente da instituição, que impactaram positivamente o dia a dia de centenas dos seus docentes, desde a admissão e ao longo de toda a carreira acadêmica dos mesmos.

Entretanto, também sentia muita falta do convívio diário com a Escola de Engenharia e a sua comunidade de docentes, funcionários e alunos. Ao final do Reitorado do Professor Clélio Campolina Diniz, eu retornei para a minha casa, a Escola de Engenharia.”





Professora Delaine Cafiero Bicalho

**Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal
Docente - CPPD (31/03/2017 a 20/03/2018)**

Cargo/Função atual: “Aposentada”

Cargos/Funções que ocupou na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG): “Subcoordenadora do Curso de Letras, Membro do Núcleo Docente Estruturante (NDE) da Faculdade de Letras (FALE), Membro do Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão (CEPE) , Membro do Conselho Universitário, Coordenadora do Mestrado Profissional em Letras, Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD)”

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

“Atuei na CPPD no ano de 2017 como Vice-Presidente na gestão da Presidente Professora Ana Maria Gontijo Figueiredo. O Professor Júlio César Jeha (eleito para um mandato de 4 anos) pediu afastamento, por isso fui indicada para substituí-lo. Como o professor era da Faculdade de Letras, a Professora Graciela Inés Ravetti de Gómez, então diretora da FALE, me indicou e depois o convite foi feito oficialmente pela Professora Sandra Regina Goulart Almeida, na época Vice-Reitora.”

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

“O grande desafio foi entender o funcionamento da CPPD. Há um fluxo intenso de trabalho que demanda o conhecimento de legislações específicas e de como funciona cada unidade da UFMG. Durante minha atuação, sempre pude contar com a segurança da Professora Ana Figueiredo, a quem



sempre me reportava quando tinha alguma dúvida. Além de me orientar em todas as ações que eu executava, foi extremamente atenciosa e companheira durante nossa convivência. É importante destacar também o papel dos técnico-administrativos. Formavam um grupo bastante coeso além de prestativo e alegre, sem dúvida, contribuíram muito para que eu pudesse dar conta dos encargos a mim atribuídos. Por último, as reuniões semanais na CPPD, das quais participavam Presidente, Vice-presidente, Secretária, Representantes das Áreas de Conhecimento e Representantes dos alunos, foram espaços de aprendizagem sobre as principais questões afeitas ao pessoal docente da Universidade.”

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

“Não liderei nenhum projeto, mas participei de discussões para implantação do Relatório de Atividades do Docente (REDOC).”

O que essa passagem significou para você pessoalmente e profissionalmente?

“Ao conhecer a Universidade para além da sala de aula, da pesquisa e da extensão, pude ver o quanto ela é grande, diversa e produtiva. Foi uma experiência muito gratificante.”

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

“Emitir pareceres para decisão do CEPE, do Reitor ou do Pró-Reitor de Recursos Humanos, permitiu que aprendesse a relatar com isenção as questões que estavam sendo colocadas, sem, no entanto, esquecer que por trás do relato estavam pessoas, cujos direitos deveriam ser respeitados. Os pareceres deveriam ser suficientes para dar a justa medida dos interesses individuais e coletivos da Universidade. Foi um desafio e uma aprendizagem significativa.”





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 Parlotti da Cunha; Mário Rodrigues Araújo

Mário: Boa tarde. Eu estou aqui com a estudante Amanda Parlotti 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 Lydia: 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 Lydia: Claro, com certeza. Tá bom.





Professora Luciana de Gouvêa Viana

**Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal
Docente - CPPD (27/05/2022 a 07/03/2023)**

Cargo/Função atual: “Professora Associada”

Cargos/Funções que ocupou na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG): “Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), Diretora Técnica e Superintendente do Hospital das Clínicas (HC) da UFMG, Vice-Coordenadora do Colegiado do Curso de Medicina, Chefe da Unidade de Medicina Laboratorial e Anatomia Patológica”

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

“Sou professora efetiva do Departamento de Propedêutica Complementar da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) desde 1995. Além da atuação no ensino, pesquisa e extensão por meio do meu departamento, a partir de 2006, após a conclusão do doutorado na Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), iniciei atividades gestoras no Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Minas Gerais (HC-UFMG). Nessa instituição, fui Chefe da Unidade de Medicina Laboratorial e Anatomia Patológica (2006-2010), Vice-Diretora (2010-2014) e Diretora Geral/Superintendente (2014/2018), o que me aproximou da Reitoria. Sempre estive envolvida, também, com atividades pedagógicas no curso de medicina.”



Como foi a sua nomeação para Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD)? Em que circunstâncias lhe foi feito o convite?

“Recebi o convite para me candidatar à CPPD como representante da área da saúde em 2019, pelo Professor Humberto José Alves, na época Diretor da Faculdade de Medicina. Prontamente aceitei e fui eleita. Passei a compor esse colegiado e, em 2022, as Professoras Ana Lydia Reis de Castro e Silva e Sandra Regina Goulart Almeida, Reitora da UFMG, me convidaram para assumir a Vice-Presidência da CPPD. Fiquei extremamente honrada e agradecida pelo relevante convite.”

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

“O maior desafio foi superar minha inexperiência com processos específicos da CPPD, referentes à gestão da carreira e da provisão de vagas docentes na UFMG. Mesmo tendo feito parte do colegiado, tinha pouco conhecimento de tramitações administrativas internas. As dificuldades foram rapidamente superadas com o apoio da Professora Ana Lydia e de toda equipe técnica da CPPD, sempre disponíveis e acolhedores. Destaco, também, a proximidade e o apoio das Pró-Reitoras de Recursos Humanos, Titular e Adjunta, a Professora Maria Márcia Magela Machado e a Doutora Leônor Gonçalves nessa jornada.”

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

“O conhecimento da gestão da carreira docente e desse corpo profissional na UFMG foi uma grande conquista que mudou minha forma de perceber a complexidade da universidade e, por outro lado, a competência gestora da equipe técnica da CPPD e da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH).”

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

“Junto à Professora Ana Lydia, conheci e acompanhei a distribuição de vagas docentes para a universidade, com o conceito do professor equivalente, bem como a aplicação das legislações relacionadas à reserva de vagas para pessoas negras e com deficiência. Este trabalho foi extremamente



importante e ampliou meu olhar sobre a gestão de pessoas como um todo, sendo um referencial na minha atuação como Diretora de Gestão de Pessoas na Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh).”

O que essa passagem significou para você pessoalmente e profissionalmente?

“Ampliação da minha visão em relação à UFMG e sua organização interna e desenvolvimento de competências enquanto gestora pública.”

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

“O quanto é importante reconhecer a grandiosidade e a competência da equipe técnica da UFMG, muitas vezes invisibilizada pelas estruturas acadêmicas.”





Professora Adalgisa Peixoto Ribeiro

Vice-Presidente da Comissão Permanente de Pessoal
Docente - CPPD (04/05/2023 - presente)

1. Trajetória acadêmica e profissional antes de assumir o cargo:

“Minha trajetória acadêmica começou antes de meu ingresso na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), com experiência de pesquisa e atuação na pós-graduação do Departamento de Estudos de Violência e Saúde, da Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz no Rio de Janeiro (Fiocruz-RJ). Em 2018 ingressei na UFMG como professora de Magistério Superior no Departamento de Medicina Preventiva e Social da Faculdade de Medicina. Em 2019 fui eleita subchefe do departamento e reeleita em 2021, permanecendo por 4 (quatro) anos nesta função. Durante este tempo atuei como professora do curso de Medicina, como docente permanente no Programa de Pós-graduação em Promoção da saúde e Prevenção da Violência (mestrado profissional) e nas funções de subchefe, com representações no Colegiado do curso e no Conselho diretor do Núcleo de Educação em Saúde Coletiva (NESCON).”

2. Nomeação como gestor e circunstâncias:

“Com a saída da Professora Luciana de Gouvêa Viana da vice-presidência da CPPD para assumir um cargo na Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) em Brasília, meu nome foi indicado para a função de vice-presidente da CPPD, tendo sido referendado na Comissão e no Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), fui então nomeada pela Reitora, em 02 de maio de 2023.”

3. Maiores desafios e estratégias de superação:

“Os maiores desafios enfrentados desde minha nomeação para o cargo são me integrar à equipe e me inteirar da diversidade de processos conduzidos pela CPPD, assim como atualizá-los para os normativos vigentes. Para superar tento sempre estar atualizada em relação à legislação e orientações sobre todos os aspectos que envolvem a carreira docente e alinhar expectativas e necessidades com a equipe do setor.”

4. Conquistas mais significativas na trajetória à frente do órgão:

“Acredito que a conquista recente mais significativa da CPPD seja a atualização de resoluções do Conselho Universitário que foram aprovadas recentemente e que foram fruto de um trabalho árduo da CPPD e da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH). Nesse sentido, a conquista não é minha enquanto vice-presidente, mas das comissões que trabalharam na atualização desses normativos, das quais fiz parte.

Além disso, considero que a modernização e organização dos dados e registros da CPPD que otimizaram os processos foi uma conquista significativa para a equipe e para a Universidade. Mais uma vez, essa foi uma conquista da equipe de técnicos da CPPD em conjunto com a presidência (presidente e vice).

Essas conquistas se destacam pelos avanços e pela otimização dos processos que conferem atualidade, resposta às necessidades da Universidade e facilitação do trabalho e transparência aos dados.”

5. O que essa passagem significou pessoalmente e profissionalmente?

“Minha passagem pela CPPD como vice-presidente representa um avanço em minha carreira como professora de magistério superior no que diz respeito às atividades de gestão acadêmica. Aqui temos a oportunidade de conhecer a gestão mais ampliada da Universidade e atuar colaborando com a administração de diversos processos que afetam a carreira de todos os docentes da UFMG.”

6. Qual o maior aprendizado na jornada como gestor?

“Pessoalmente, aprendi muito sobre convivência harmônica, gestão de pessoas no âmbito da carreira docente, e ampliou meu olhar para além do meu departamento de lotação e da minha Unidade de origem (Departamento de Medicina Preventiva e Social/Faculdade de Medicina).”

