

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

MARÍLIA DO NASCIMENTO ALCANJO

COMISSÕES DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS: GESTÃO DO
ESPAÇO FÍSICO E HUMANO

Belo Horizonte

2013

MARÍLIA DO NASCIMENTO ALCANJO

**COMISSÕES DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS: GESTÃO DO
ESPAÇO FÍSICO E HUMANO**

Trabalho apresentado ao curso de especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de especialista.

Linha de pesquisa: Gestão e Relações Humanas

Orientadora: Profa. Dra. Daniela de Freitas Marques

Belo Horizonte

2013

COMISSÕES DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS: GESTÃO DO ESPAÇO FÍSICO E HUMANO

Trabalho apresentado ao curso de especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de especialista.

Orientadora: Profa. Dra. Daniela de Freitas Marques

Aprovado em 08 de julho de 2013

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Daniela de Freitas Marques – Faculdade de Direito da UFMG – Orientadora

Profa. Dra. Delba Teixeira Rodrigues Barros – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG

AGRADECIMENTOS

À Professora Doutora Daniela de Freitas Marques, pelo acolhimento do trabalho e investimento no tema.

À Professora Doutora Lígia Maria Moreira Dumont, pelo imprescindível apoio, cujos esforços não têm barreiras quando se trata de leitura e sugestões.

À minha filha Amanda, por compreender as horas ausentes e a ansiedade gerada pelo curto espaço de tempo disponível em casa para a dedicação ao projeto.

A todos os queridos amigos e colegas de trabalho — Cilla, Emanuelle, Tatiana, Tereza e Rubens —, pela paciência, apoio e sugestões preciosas.

A toda equipe do Curso Gestão de Instituições Federais de Educação Superior, pela enriquecedora oportunidade de aprendizado nas disciplinas cursadas.

À Universidade Federal de Minas Gerais, através de seus representantes e idealizadores, que propiciaram acesso e crescimento intelectual dos servidores Técnico-Administrativos nesta universidade.

Aos nossos representantes sindicais, pela reivindicação de direitos, tratamento igualitário entre as categorias profissionais e intermediação em todo o processo.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Organograma da UFMG	19
Figura 2 - Prédio da Reitoria	21
Figura 3 - Trânsito interno.....	22
Figura 4 - Garça próximo à Reitoria.....	22
Figura 5 - Ipê	23
Figura 6 - Quero-Quero	23
Figura 7 - Vista da Faculdade de Ciências Econômicas (FACE).....	24
Figura 8 - Vista de uma pequena parte do Campus Pampulha.....	26
Figura 9- Mapa da área física da UFMG	26
Figura 10 - Mapa do Campus Pampulha UFMG.....	27
Gráfico 1 - Comunidade UFMG.....	33
Gráfico 2 - Percentual da Comunidade UFMG.....	33
Gráfico 3 - Comunidade total da UFMG.....	34
Gráfico 4 - Procedimentos instaurados em três anos.....	55
Gráfico 5 - Percentual de respostas	57
Gráfico 6 - Percentual de envio e respostas por vínculo	58

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Comparativo do pessoal docente, técnico-administrativo e discente da UFMG.....	21
Tabela 2 - Estrutura Física da UFMG, em metros quadrados	26
Tabela 3 - Questionários enviados e respondidos	57
Tabela 4 - Questionários enviados e respondidos por categoria profissional.....	58
Tabela 5 - Respostas dos questionários	59
Tabela 6 - Resumo do orçamento	62
Tabela 7 - Sugestão de gratificação ao servidor responsável pela Secretaria Processual	67

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 JUSTIFICATIVA.....	12
3 OBJETIVOS.....	14
3.1. Objetivo Geral	14
3.2. Objetivos Específicos	14
4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
4.1 A Universidade Federal de Minas Gerais	16
4.1.1 Missão e Princípios Institucionais da UFMG	17
4.1.2 O corpo docente, técnico-administrativo e discente.....	20
4.1.3 A Cidade UFMG	21
4.1.4 O conhecimento e as relações interpessoais.....	28
4.1.5 Conflito nas relações de trabalho	29
4.1.6 Processo administrativo como medida disciplinar	34
4.2 As relações da sociedade pós-moderna e a Universidade	36
4.2.1 A expansão universitária	39
4.2.2 Bônus e Cotas Raciais: um exemplo de convivência ou de possíveis transgressões.....	40
4.2.3 A discriminação ressurgida	41
4.3 A palavra de ordem: gestão	43
4.4 Uma experiência pessoal.....	44
4.5 Propostas de intervenção	46
4.5.1 Criação de uma Secretaria Processual.....	47
4.5.2 Criação de Comissões Permanentes de Processos Administrativos.....	48
4.5.3 Capacitação permanente para os componentes dessas comissões	49
4.5.4 Criação de oportunidade de oferta para campo de estágio curricular a vários alunos de cursos diversos oferecidos por esta Universidade	50
4.5.5 Criação de um sistema eletrônico.....	51
4.5.6 Criação de oportunidade de emprego a jovens da Cruz Vermelha	52
5 ESTRATÉGIAS DE AÇÃO	54
5.1 Descrições da metodologia.....	55
6 ORÇAMENTO FÍSICO-FINANCEIRO	62
6.1 Planilha orçamentária.....	62

6.1.1 Proposta futura (Prognóstico) de orçamento financeiro.....	62
6.2 Cronograma.....	63
7 AVALIAÇÃO.....	65
8 EQUIPE.....	66
9 OUTROS.....	67
10 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	68
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
APÊNDICE A - 1º Questionário para consulta a integrantes de Comissão de Processo Administrativo.....	72
APÊNDICE B - 2º Questionário para consulta a integrantes de Comissão de Processo Administrativo.....	75
APÊNDICE C - PLANILHA ORÇAMENTÁRIA - ESTIMÁTICA.....	78
ANEXO A - Boletim UFMG: Lugar da Diferença - Nº 1.814 – Ano 39 – 1 de abril de 2013.....	81
ANEXO B - Revista VIVER BRASIL - Nº 102 – Ano V – 5 de abril de 2013.....	90

1 INTRODUÇÃO

A sociedade pós-moderna tem como características fundamentais a alta tecnologia, necessidade de inovação, consumismo, individualismo e competitividade, sendo que alguns destes fatores chegam a comprometer as relações interpessoais. Nessa concepção, a organização e gestão universitária precisam ser refletidas em relação à sua comunidade interna para além do espaço acadêmico, apreendendo toda informação, inclusive a veiculada na sociedade pela mídia, assegurando dessa maneira boa visibilidade e transparência administrativa.

Expressões como gestão (a palavra de ordem), cibernética, robótica, biologia molecular, medicina nuclear, tornaram-se cotidianas. A evolução tecnológica trouxe consigo impactos socioeconômicos e culturais gerando mudanças que se tornam cada vez mais visíveis na vida do cidadão. SANTOS (1989, 27-28) já afirmava isso com a expressão de tecnociência:

[...] As novas indústrias dos anos 70 – química fina, eletrônica, aeroespacial, comunicações – estão fundadas integralmente na tecnociência. A grande vantagem é que não se precisa mais recorrer ao experimento físico. O conhecimento prévio resolve a questão. Basta levar um modelo teórico ao computador, previamente instruído com dados, e se tem uma simulação completa das soluções possíveis para o problema, com gráficos no vídeo ou simulacros em laser a três dimensões (hologramas). [...]

Isso posto, temos que nas sociedades programadas a tecnociência atravessa de ponta a ponta a vida cotidiana. O ambiente pós-moderno é povoado pela cibernética, a robótica industrial, a biologia molecular, a medicina nuclear, a tecnologia de alimentos, as terapias psicológicas, a climatização, as técnicas de embelezamento, o trânsito computadorizado [...]

A moda e a publicidade, por sua vez, têm por missão erotizar o dia-a-dia com fantasias e desejos de posse. Uma carga erótica deve envolver por igual, pessoas e objetos para impactar o social, sugerindo ao indivíduo isolado um ideal de consumo personalizado, ao massagear seu narcisismo.

A grande circulação e facilidade de acesso às informações por todo planeta, configurando-se na globalização acelerada, transformou o ambiente pós-moderno em um campo de disputas individualistas e até imorais, pois, atrás de discursos de liberdade e igualdade, às vezes a sociedade mascara a incapacidade de conviver com as diferenças, ressurgindo sentimentos de preconceito e discriminação através de atitudes racistas, machistas, homofóbicas e classistas. Dentro da universidade como instituição e espaço de interação, não são diferentes opiniões e atitudes divergentes, que acabam refletindo nas divisões e contradições da sociedade como um todo.

A Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), sendo uma instituição de atividades predominantemente acadêmica, tem também em seu âmbito parcela significativa de atividades administrativas, sendo ambas sujeitas a imprevistos e incertezas que demandam planejamento e respostas, tanto à comunidade interna quanto à sociedade. Formada por uma comunidade diversificada, cujos atores estão integrados pelo objetivo de gerar, desenvolver, transmitir e aplicar conhecimento em suas várias formas — tecnológico, científico, cultural —, transforma e cria novos ideais, mas também promove mudanças comportamentais que podem culminar em relações interpessoais conflituosas.

Para manter sua excelência, precisa permanecer em estado de alerta frente aos novos desafios e à exigência de transparência na administração, reestruturação universitária e ações assertivas para inclusão social, garantindo credibilidade e respeito da comunidade em geral. Como pessoa jurídica dotada de autonomia didático-científica, administrativa e disciplinar, ao tomar conhecimento de irregularidades praticadas por sua comunidade, incluindo às inerentes ao convívio e aos relacionamentos humanos, a Universidade adota medidas pertinentes para coibir e aplicar a penalidade cabível.

Os mecanismos utilizados para apurar as irregularidades disciplinares internas, praticadas pela comunidade universitária são a instauração de sindicâncias e abertura de processos administrativos discriminados em legislação específica, conforme esclarecimentos no decorrer deste trabalho.

Para viabilizar esses processos administrativos de forma a atender as determinações legais e garantir a legitimidade institucional, torna-se necessário:

- Instituir comissões permanentes compostas por servidores devidamente capacitados.
- Destinar estrutura física adequada para instalação das comissões.
- Disponibilizar materiais, equipamentos e sistema informatizado que acompanhem as inovações tecnológicas.
- Criar campo de estágio curricular para alunos de diversos cursos oferecidos pela UFMG, uma vez que, levando-se em consideração a finalidade acadêmica, o estágio é a representação prática da teoria absorvida, podendo remodelar comportamentos que não condizem com normas de boa convivência e atitudes éticas, muitas vezes praticadas pelo corpo discente.

Nota-se que nem todas as etapas descritas são adequadamente implementadas na UFMG, devido a diversos fatores.

O projeto **Comissões de Processos Administrativos: gestão do espaço físico e humano** sugere a adequação dessas atividades, para que seja trabalhada administrativa e definitivamente.

Afinal, credibilidade e confiança não podem ser mantidas, quando visibilidade e transparência levam à sensação de impunidade também no espaço acadêmico — devem ser conquistadas e mantidas com uma boa gestão administrativa.

2 JUSTIFICATIVA

A Lei 8.112/90¹ prescreve que a autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Em se tratando da administração de uma Universidade, quando devidamente apuradas as irregularidades, instauram-se comissões para a apuração das condutas dos discentes, servidores técnicos administrativos e docentes, por meio de processo administrativo² disciplinado na normativa vigente.

A demanda por processos administrativos realizados na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), até mesmo por sua dimensão acadêmica e administrativa, é muito maior que o suportado pelos poucos pontos de acesso, ou melhor, pelas poucas salas nem sempre disponíveis para a instauração das comissões, cujo agendamento é bastante disputado também, para diversas reuniões necessárias e muitas vezes emergentes ou urgentes. Outro ponto a ser considerado trata-se da falta de recursos humanos efetivos devidamente capacitados, além de equipamento e material de expediente, extremamente necessários para a realização e/ou evolução dos trabalhos, na maioria das vezes insuficientes ou, por vezes, inexistentes.

Da recente experiência vivida quando, designada para secretariar os trabalhos de uma Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, fato que possibilitou constatar as dificuldades geradas pela falta de equipamentos e materiais adequados; o receio de integrar uma comissão tendo em vista a responsabilidade que a atividade requer e muitas vezes o despreparo técnico do servidor; a insatisfação e o desconforto, causado pela inexistência de espaço físico definitivo para instalação das diversas Comissões de Sindicâncias, Processos

¹ Lei 8.112/90. Título V, Do Processo Administrativo Disciplinar, Capítulo I, Disposições Gerais, em seu art. 143. “A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.”

² “Procedimento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas funções ou relacionada com as atribuições do seu cargo e a ele estão sujeitos todos os servidores públicos estatutários, ainda que em estágio probatório, podendo resultar nas seguintes penalidades: advertência, aplicada por escrito em faltas de menor gravidade; suspensão; demissão; cassação da aposentadoria ou da disponibilidade”. – Definição retirada da página do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

Administrativos e Disciplinares na UFMG, surgiu a proposta de elaboração deste projeto de intervenção.

Reafirmando, dessa experiência, fica constatado:

- falta de estrutura física (com secretaria para controle e rotina administrativa como agendamentos, convocações, solicitação de materiais de expediente ao almoxarifado, solicitação de manutenções em equipamentos, mobiliário e predial etc.)
- falta de pessoal para autuação e atividade de serventia (abertura de processo; buscar se necessário e na medida do possível, a realidade dos fatos, complementando os relatos dos envolvidos na abertura do processo)
- falta de pessoal para efetivação das diligências (cumprimento de mandados etc.)
- falta de assessoria técnica (com conhecimento especializado em administração e leis)
- falta de uma visão de gestão no tocante ao processo e sua finalidade.

3 OBJETIVOS

3.1. Objetivo Geral

Contribuir com a gestão administrativa processual na UFMG, para que se garanta o atendimento democrático, imparcial, efetivo e eficaz de todas as questões disciplinares de sua população acadêmica, respondendo às novas atitudes e relações interpessoais, permitindo melhor visibilidade, respondendo às exigências de transparência administrativa e mantendo a credibilidade e confiança da comunidade interna e externa.

3.2. Objetivos Específicos

- Proporcionar uma infraestrutura adequada para o atendimento aos usuários (sindicados, ofendidos, testemunhas, advogados) e melhores condições de trabalho aos componentes das Comissões de Processos Administrativos, Disciplinares e de Sindicância.
- Criar Comissões Permanentes para viabilização dos processos administrativos, com dedicação exclusiva ou dispensa integral das atividades usuais para não comprometer as rotinas do setor ao qual está lotado.
- Demonstrar a necessidade de criar Secretaria, Coordenadoria ou Diretoria Processual da UFMG, devidamente regulamentada, para funcionamento das comissões de processos, uma vez que esta Universidade possui uma população³ de 2.743 docentes ativos; 4.323 servidores técnicos administrativos e 49.254 discentes; um território com uma área total de 8.769.690 m², sendo 639.777 m² de área construída, equivalentes ou superiores à população de vários municípios do Estado de Minas Gerais⁴. Considerando-se Município como uma autarquia local, com certa autonomia administrativa, constituída por diferentes órgãos, então, pode-se dizer que se faz

³ UFMG em números (ano base 2010). Disponível em: <https://www.ufmg.br/conheca/nu_index.shtml>. Acesso em: 01 jun. 2013.

⁴ Cita-se como exemplo, o Município de São Lourenço/MG, classificado pelo IBGE como o 2º melhor IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) de Minas Gerais, tendo 57,065 km² e uma população de 42.372 habitantes (estimativa IBGE/2012). Disponível em <<http://www.saolourenco.mg.gov.br/turista/site/cidade/4/>>. Acesso em 01 jun. 2013.

urgente a criação de um “órgão auxiliar” à Administração Central (e à Procuradoria Federal na UFMG), essencialmente bem estruturado, atuando como responsável administrativo e/ou jurídico exclusivamente para apurar ocorrências de irregularidades na UFMG, referentes à comunidade acadêmica, realizando os procedimentos necessários para elucidação dos fatos.

- Mostrar que a UFMG deve estar preparada para cumprir seus fins; preservar sua idoneidade e, no caso de irregularidade administrativa deve haver a certeza da apuração e eventual punição, evitando reincidências geradas pela sensação da impunidade, de nada funcionar.

4 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

4.1 A Universidade Federal de Minas Gerais⁵

De acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI (2008-2012), esta Instituição, criada pela Lei nº 956, de 7 de setembro de 1927, do Estado de Minas Gerais, transformada em instituição federal pela Lei nº 971, de 16 de dezembro de 1949, e finalmente no ano de 1965 recebendo o nome atual, a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), é pessoa jurídica dotada de autonomia didático-científica, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar.

Conforme o art. 5º e 6º de seu Estatuto (1999), a UFMG inspira-se nos ideais de liberdade e solidariedade humana, tendo por objetivos essenciais a geração, o desenvolvimento, a transmissão e a aplicação de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa e da extensão, de forma indissociada entre si e integrados na educação do cidadão, na formação técnico-profissional, na difusão da cultura e na criação filosófica, artística e tecnológica.

Integram a estrutura organizacional da UFMG:

I – Órgãos de deliberação superior: o Conselho Universitário e o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE);

II – Órgão de fiscalização econômico-financeira: o Conselho de Curadores;

III – Órgãos de administração superior: a Reitoria com seus Órgãos Auxiliares e o Conselho de Diretores;

IV – Órgãos de ensino, pesquisa e extensão: as Unidades, Órgãos Suplementares e os Órgãos Complementares;

⁵ História da UFMG. Disponível em: <https://www.ufmg.br/conheca/hi_index.shtml>. Acesso em: 01 jun. 2013. PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DA UFMG 2008-2012. Instrumento de planejamento e gestão da instituição. Universidade Federal de Minas Gerais, 2008. Disponível em: <<http://www.pdi.ufpa.br/doc/UFMG.pdf>>. Acesso em 01 jun. 2013. REGIMENTO GERAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Resolução Complementar 01/2010 em vigor a partir de 31 de maio de 2010. Disponível em: <<https://www2.ufmg.br/sods/Sods/Sobre-a-UFMG/Regimento-Geral>>. Acesso em: 01 jun. 2013.

V – Órgão de consulta: o Conselho de Integração Comunitária.

Tendo como órgão de Administração Geral (Central) a Reitoria, integrada pelo Reitor (a), Vice-Reitor (a), Pró-Reitorias, Procuradoria Jurídica e Assessorias, a UFMG é regida:

I - pela legislação federal pertinente;

II - por seu Estatuto;

III - por seu Regimento Geral;

IV - por Resoluções de seus órgãos colegiados de deliberação superior;

V - por regimentos específicos, elaborados em consonância com os textos legais referidos nos itens anteriores.⁶

Dentre outras, tem em sua autonomia a faculdade de:

- Criar, organizar, avaliar, modificar e extinguir cursos e programas.
- Estabelecer currículos e programas de cursos.
- Aceitar subvenções, doações, legados e cooperação financeira.
- Aprovar e executar planos, programas e projetos de investimentos referentes a obras, serviços e aquisições em geral.
- Estabelecer critérios e normas adequados ao desenvolvimento das atividades acadêmicas e administrativas a serem observados pelo corpo Docente, Discente e Técnico Administrativo.
- Prescrever medidas contra a inobservância dos preceitos adotados, bem como o regime de sanções aplicáveis, com ênfase educativa obedecida as prescrições legais.

4.1.1 Missão e Princípios Institucionais da UFMG

No Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI (2008-2012, p.15), encontram-se sua missão e princípios institucionais⁷:

⁶ Sobre a UFMG. Disponível em: <<https://www2.ufmg.br/sods/Sods/Sobre-a-UFMG>>. Acesso em 10 mar. 2013.

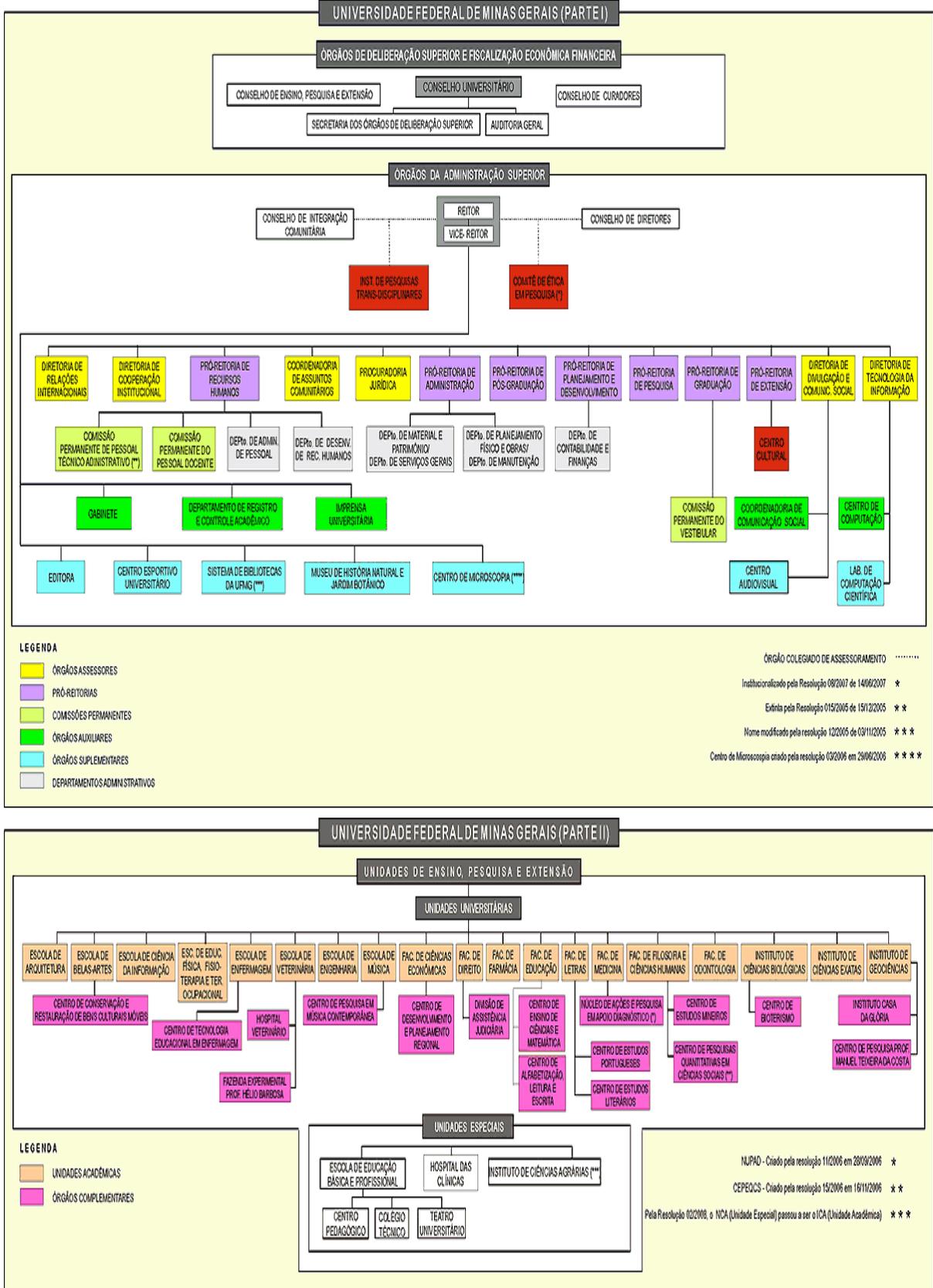
Visando ao cumprimento integral das suas finalidades estatutárias e ao seu compromisso com os interesses sociais, a UFMG assume como missão gerar e difundir conhecimentos científicos, tecnológicos e culturais, destacando-se como Instituição de referência nacional na formação de indivíduos críticos e éticos, dotados de sólida base científica e humanística e comprometidos com intervenções transformadoras na sociedade e com o desenvolvimento sustentável.

Dos Princípios Institucionais que a orientam, dentre outros, destacam-se os seguintes itens:

- a) Defesa de um Sistema de Educação Superior sólido, diversificado, dotado de padrões crescentes de qualidade, atendidos os requisitos de infraestrutura e recursos humanos, capazes de manter tal sistema nas melhores condições de funcionamento possíveis.
- b) Estabelecimento de políticas de ensino, pesquisa e extensão que assegurem níveis crescentes de legitimidade institucional.
- c) Gestão racional, transparente e democrática do orçamento e do cotidiano da Instituição.
- d) Respeito à diversidade das forças que constituem a Instituição, fonte de sua maior riqueza, em que se incluem tanto os segmentos docente, discente e de funcionários técnico administrativos, quanto os diferentes perfis de atuação individual e de campos disciplinares.

⁷ Atualização para o período 2013-2017 finalizada. Disponível em:
<https://www.ufmg.br/conheca/pdi_ufmg.pdf>. Acesso em 01 jun. 2013.

Figura 1 - Organograma da UFMG



Fonte: Pró-Reitoria de Planejamento (Proplan)

4.1.2 O corpo docente, técnico-administrativo e discente

Conforme o Regimento Geral da UFMG (2010) ao Conselho Universitário compete estabelecer política de pessoal, estabelecendo critérios e normas adequados ao desenvolvimento das atividades acadêmicas e administrativas a serem observadas pelos:

- **corpo docente:** magistério superior e do 1º e 2º graus, professores visitantes e substitutos, cujas atribuições são as atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração universitária constantes dos planos de trabalho e dos programas elaborados pelos Departamentos ou de atos emanados de órgãos competentes;

- **corpo discente:** constituído pelos alunos regularmente matriculados, tendo como órgão de representação o Diretório Central dos Estudantes (DCE), Diretórios Acadêmicos (DAs) ou Centros Acadêmicos (CAs);

- **corpo técnico-administrativo:** servidores integrantes das carreiras de nível superior, médio e de apoio, cujas atividades são de permanente manutenção e adequação do apoio técnico, administrativo e operacional necessário ao cumprimento dos objetivos institucionais, assim como as inerentes ao exercício de direção, chefia, coordenação, assessoramento e assistência na própria instituição.

A gestão dos recursos de pessoal – docentes e técnico-administrativos em educação – fica a cargo da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), com assessoria da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), no caso do segmento docente. Integram também a Prorh, o Departamento de Recursos Humanos (DRH), o Serviço de Apoio à Saúde do Trabalhador (SAST) e o Departamento de Administração de Pessoal (DAP).

A Diretoria para Assuntos Estudantis (DAE) na UFMG foi criada para fortalecer os canais de diálogo entre a Administração Central e o corpo discente, assim como, contribuir para a formação dos estudantes como sujeitos críticos, criativos, transformadores e comprometidos com a construção da cidadania e da justiça social.

A Tabela 1 mostra o quantitativo desse pessoal na UFMG.

Tabela 1- Comparativo do pessoal docente, técnico-administrativo e discente da UFMG

Corpo	Quantitativo
Docentes	2.743
Técnico-Administrativos	4.323
Discentes	49.254

Fonte: UFMG em números (ano base 2010)

4.1.3 A Cidade UFMG

A primeira percepção que se tem ao entrar por qualquer uma das portarias da UFMG é de uma beleza infinita proporcionada pela natureza. Dentre várias árvores, as palmeiras, as mangueiras e ipês brancos, amarelos, rosas e roxos, emprestam um colorido que deixa qualquer pessoa extasiada. Os gramados parecem tapetes em tons de verde que destacam as cores de flores diversas enfeitando cada edificação.

Figura 2 - Prédio da Reitoria



Foto: Eber Faioli

Figura 3 - Trânsito interno



Foto: Foca Lisboa

Caminhando pelas ruas internas da Cidade UFMG, a cada passo, mesmo com todo movimento de pessoas e veículos, percebe-se o contraste do caos das ruas centrais de Belo Horizonte, através da imensa área verde, do canto dos pássaros e, muitas vezes, pelo canto quase ensurdecedor das cigarras. É difícil acreditar que algum transeunte nunca tenha visto uma linda ave nos galhos e gramados, uma elegante Garça ao redor do lago da Reitoria, ou um mico estrela atravessando ligeiro pelos canteiros centrais e se escondendo em meio à vegetação local.

Figura 4 - Garça próximo à Reitoria



Foto: John Gabrich

Figura 5 - Ipê



Foto: Luzia Ferraz

Figura 6 - Quero-Quero



Foto: Mikaela Salachenski

São infinitas e fascinantes as imagens e atrações naturais e artísticas, oferecidas por essa Cidade Universitária.

Figura 7 - Vista da Faculdade de Ciências Econômicas (FACE)



Foto: Foca Lisboa

As figuras de 2 a 7 ilustram um pouco da beleza da Cidade UFMG.

Cada rua percorrida, silenciosa, guarda vários segredos. Cada uma delas foi testemunha de atos de reivindicações, de alegrias, de protestos, de risos, abraços, lágrimas, gritos, apitos, palavrões, músicas e uma infinidade de manifestações de amizade e afeto ou de hostilidade e aversão.

Eu amo a rua. [...], a rua é um fator da vida das cidades, a rua tem alma!

[...] A rua faz as celebridades e as revoltas, a rua criou um tipo universal, tipo que vive em cada aspecto urbano, em cada detalhe, em cada praça, tipo diabólico que tem dos gnomos e dos silfos das florestas, tipo proteiforme, feito de risos e de lágrimas, de patifarias e de crimes irresponsáveis, de abandono e de inédita filosofia, tipo esquisito e ambíguo com saltos de felino e risos de navalha, o prodígio de uma criança mais sabida e cética que os velhos de setenta invernos, mas cuja ingenuidade é perpétua, voz que dá o apelido fatal aos potentados e nunca teve preocupações, criatura que pede como se fosse natural pedir, aclama sem interesse, e pode rir, francamente, depois de ter conhecido todos os males da cidade [...], a rua é nossa própria existência. Nela se fazem negócios, nela se fala mal do próximo, nela mudam as idéias e as convicções, nela surgem as dores e os desgostos, nela sente o homem a maior emoção.”

A Alma Encantadora das Ruas, João do Rio⁸

O escritor João do Rio, se aqui estivesse, pelos acontecimentos, pela estrutura física, pela comunidade interna e relações interpessoais, contaria a história de cada uma das ruas da

⁸ RIO, João do. A Alma Encantadora das Ruas. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/bn000039.pdf>>. Acesso em 15 abr. 2013.

Cidade UFMG e as denominaria: Avenida das Palmeiras, Rua dos Ipês, Avenida dos Artistas, Rua das Vaidades, Avenida das Manifestações, Rua da Amizade, Avenida dos Eventos, Rua dos Risos, Avenida das Diversidades, Rua das Vitórias, Avenida dos Dissimulados, Rua da Felicidade, Avenida das Decepções; cada qual com sua particularidade e com histórias nem todas elas contadas.

Ao referenciar a UFMG a uma Cidade neste projeto, mesmo sendo assim denominada por outros autores, tem-se o propósito de compará-la, ou melhor, descrevê-la como tal, por sua organização administrativa; pelas relações de trabalho e ensino; pela estrutura oferecida como restaurantes, bancos, lojas e transporte coletivo; pela extensão de sua área física; pela diversidade de sua comunidade; espaço para lazer e atividades saudáveis como caminhadas, corrida, natação, ciclismo, estudos e bate-papos à sombra de uma árvore etc.

Do Wikipédia⁹, para melhor compreensão, retirou-se a definição de cidade:

Uma **cidade** ou **urbe** é uma área urbanizada, que se diferencia de vilas e outras entidades urbanas através de vários critérios, os quais incluem população, densidade populacional ou estatuto legal, embora sua clara definição não seja precisa, sendo alvo de discussões diversas. A população de uma cidade varia entre as poucas centenas de habitantes até a dezena de milhão de habitantes. [...]

Estudos mais recentes procuram abordar a Cidade a partir de uma perspectiva mais complexa. Uma formação urbana ou um aglomerado humano, para ser mais adequadamente chamada de "cidade", deveria apresentar certo conjunto de aspectos, entre os quais (1) um determinado qualitativo populacional formado por indivíduos socialmente heterogêneos, (2) uma localização permanente, (3) uma considerável extensão espacial, (4) certo padrão de espacialidade e de organização da propriedade, (5) a ocorrência de certo padrão de convivência, (5) a identificação de um modo de vida característico dos cidadãos, (6) a presença de ocupações não agrícolas, (7) a presença de um quantitativo populacional considerável, cujo limiar é redefinido a cada época da história, (8) a ocorrência de uma considerável densidade populacional, (9) uma abertura externa, (10) uma localidade de mercado, entre outras características.¹⁰ [...]

A definição legal de *cidade*, do ponto de vista demográfico, adotada pelo país é a do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), órgão oficial do Governo Federal responsável pelos censos demográficos. Segundo tal critério, qualquer comunidade urbana caracterizada como sede de município é considerada uma cidade, independentemente de seu número de habitantes, sendo a parte urbanizada de seus distritos considerados prolongamentos destas cidades.

⁹ Cidade. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Cidade>>. Acesso em 06 mar. 2013.

¹⁰ BARROS, José D´Assunção. Cidade e História. Petrópolis: Vozes, 2007, p. 108. Este conjunto de aspectos, e mais alguns outros, é que autorizariam a classificar uma formação como “cidade”, conforme discussão proposta por Barros na obra citada.

Nessa Cidade Universitária denominada *Campus Pampulha*, está localizado o prédio da administração central da UFMG (Reitoria) e a maior parte das suas unidades acadêmicas.

Figura 8 - Vista de uma pequena parte do Campus Pampulha



Foto: Luiz Maron

Tabela 2 - Estrutura Física da UFMG, em metros quadrados

Utilização	Total (m²)
Área do terreno	8.769.690
Área construída	639.777

Fonte: Página Conheça a UFMG/UFMG em números (ano base 2010)

Figura 9- Mapa da área física da UFMG



Fonte: Google Maps

Figura 10 - Mapa do Campus Pampulha UFMG



Fonte: Cedecom/PRA/Bocados de Gentileza 2011/Guia de bolso UFMG

4.1.4 O conhecimento e as relações interpessoais

Ressalta-se em GONÇALVES (2002) seu texto sobre o conhecimento:

O conhecimento é uma relação que se estabelece entre um sujeito (alguém que conhece) e um objeto (algo que é conhecido). É uma relação entre o ser humano (sujeito) e o mundo (objeto) do qual ele faz parte e no qual intervém, criando a cultura e a história. Dizemos que a relação de conhecimento é uma relação dialética, uma vez que não podemos separar os pólos que a constituem - sujeito e objeto. O ser humano não existe primeiro, e depois existe no mundo, e o mundo não tem sentido senão relacionado com o ser humano, que “fala sobre ele”, isto é, confere a ele uma significação, atribui a ele um valor. O conhecimento é processo e produto: estamos em constante relação com a realidade e vamos, assim, produzindo tipos diferentes de saber.

Para conhecer, utilizamos uma porção de instrumentos: os sentidos, os sentimentos, a imaginação, a memória, a razão. Temos, portanto, formas ou “jeitos” diferentes de conhecer. E, dependendo do relevo que damos a cada um dos instrumentos, temos “tipos” diferentes de conhecimentos: o senso comum, a religião, a arte, a filosofia, a ciência. Isso não quer dizer que, quando usamos os sentidos, deixamos de lado a razão, ou vice-versa.

Somos o tempo todo, seres compostos por todos esses elementos.

Entretanto, cada “tipo” de conhecimento se define exatamente pela forma como procuramos utilizar cada instrumento de que dispomos, na descoberta e na invenção da realidade. Pois é isto mesmo que acontece quando nos relacionamos com o mundo: nós o descobrimos e inventamos continuamente!¹¹

Como mencionado anteriormente, a Universidade tendo personalidade jurídica autárquica, cuja estrutura organizacional e forma de funcionamento são definidas por estatuto e normas legais, tem por objetivo, ministrar ensino superior, desenvolver pesquisas e promover a extensão universitária, atuando nas diversas áreas do conhecimento.

Sobre o conhecimento, não raras as vezes, pode ser direcionado para determinados fins, podendo ser absorvido de diversas formas, transformando e criando novos ideais de vida, como também promovendo mudanças de comportamentos.

Cada pessoa é única, possuidora de qualidades e defeitos. O conhecimento adquirido com o tempo pode determinar o comportamento próprio de cada uma.

¹¹ GONÇALVES, Luiz Alberto Oliveira. Conhecimento científico e outras formas de conhecimento. Seção 1: As diferentes Formas de Conhecimento. Projeto Veredas, Módulo 2, v. 1. Disponível em: < http://crv.educacao.mg.gov.br/sistema_crv/index.aspx?ID_PROJETO=27&ID_OBJETO=32520&tipo=ob&cp=00000&cb= >. Acesso em 10 mar. 2013.

Vive-se em uma sociedade que convive o tempo todo com o conhecimento e esse, por sua vez, captado de diferentes formas, conforme mencionado no item anterior. Relaciona-se com pessoas de comportamentos e sentimentos diversos, construídos a partir das relações sociais, das vivências individuais como também, das características biológicas de cada ser humano.

Dentre tanta diversidade de conhecimento e sentimentos que uma pessoa adquire, pode-se dizer que a relação interpessoal é a forma como o indivíduo lida com o seu meio social, seja na família, escola ou trabalho, de maneira harmoniosa ou conflituosa.

As relações interpessoais estão cada vez mais difíceis, muitas vezes devido ao estresse na qual se vive. A própria mídia remete a situações estressantes, expondo situações cotidianas, que terminam em ações de reprovação, intolerância e muitas vezes, de violência.

Percebe-se que a sociedade é uma reunião de pessoas que a determinam, com suas maneiras de pensar, sentir e agir.

Reafirmando, o comportamento humano é baseado na experiência de vida de cada um, do conhecimento adquirido no decorrer dos anos, das crenças, emoções e idéias. As ações individuais afetam um determinado ambiente, influenciam e podem determinar o modo de vida de uma comunidade.

CAMPOS (2012)¹² descreve: “passamos a maior parte de nossas vidas no ambiente de trabalho, convivendo com diferenças individuais marcadas por conteúdo, crenças religiosas, interesses, pertencimento a grupos sociais diversos, cultura e valores.” Segundo a autora, as relações interpessoais estão presentes em todo processo grupal de trabalho.

Muitas vezes encontram-se formas de agir que se aproximam ou distanciam da ética e das posturas profissionais desejáveis e esperadas.

4.1.5 Conflito nas relações de trabalho

Os conflitos aparecem em várias dimensões da vida social às vezes entre duas pessoas, entre grupos, comunidades etc.

¹² CAMPOS, Regina Célia Passos Ribeiro de. As relações interpessoais no mundo do trabalho. Curso de Especialização em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior. Faculdade de Educação, UFMG, 2012.

Os conflitos são uma realidade e podem ser úteis em diferentes instâncias, por exemplo, quando impedem um estado de estagnação e estimulam novas idéias e estratégias.

Por outro lado, quando representa contraposição de idéias e interesses, de forma negativa, gera um estado de tensão que pode originar violência.

As Universidades são espaços do conhecimento, mas, também, de vaidades e egos inflamados. Há quem diga que é o espaço preferido de pessoas que se consideram Deuses.

Local em que as diferenças ficam evidentes e podem se tornar objetos de discriminação manifestada desde atitudes de evitamentos e comportamentos hostis até as agressões físicas aos indivíduos e grupos visados.

Em se tratando de um espaço onde são estabelecidas relações profissionais, de amizade, de aprendizagem, comerciais, culturais, políticas, enfim, uma infinidade de relacionamentos e, obviamente uma diversidade de atores e subjetividades, sempre haverá um momento em que poderá surgir algum tipo de conflito, falha ou irregularidade.

Recentemente vários fatos foram destaques na mídia sobre abusos relativos ao trote estudantil que indignaram tanto a própria comunidade acadêmica quanto a sociedade em geral.

As irregularidades e conflitos estão presentes não apenas nas relações entre discentes como também, nas relações entre docentes e técnico-administrativos, um exemplo é o problema de assédio moral que ocorre entre integrantes de categorias diferentes e entre a própria categoria.

A Lei nº 8.112/90, além dos deveres (art.116) e das proibições (art.117), em seu artigo 132, caracterizou **ilícitos administrativos de natureza grave**, os quais, acaso cometidos pelo servidor, podem resultar na sua demissão. São eles:

I - crime contra a administração pública;

II - abandono de cargo;

III - inassiduidade habitual;

IV - improbidade administrativa;

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

VI - insubordinação grave em serviço;

VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;

IX - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;

X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;

XI - corrupção;

XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117, que são:

a) valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

b) participar de gerência ou administração de empresa privada, de sociedade civil, ou exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

c) atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;

d) receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

e) aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

f) praticar usura sob qualquer de suas formas;

g) proceder de forma desidiosa;

h) utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

i) cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

j) exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

k) recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado. (Inciso acrescentado pela Lei nº 9.527, de 10/12/97).

Em uma comunidade numerosa e diversificada como é a da UFMG, sempre poderá surgir alguma irregularidade que demanda atenção, apuração e medidas disciplinares, pois, trata-se de um contingente de jovens saindo da adolescência e com necessidade de liberdade, independência e autoafirmação; servidores das várias categorias profissionais em busca constante, alguns pela igualdade de tratamento, outros pela defesa de manutenção das diferenças classistas e ambos lutando contra as várias manifestações de assédio, dentre várias outras divergências e irregularidades inerentes ao convívio e aos relacionamentos humanos.

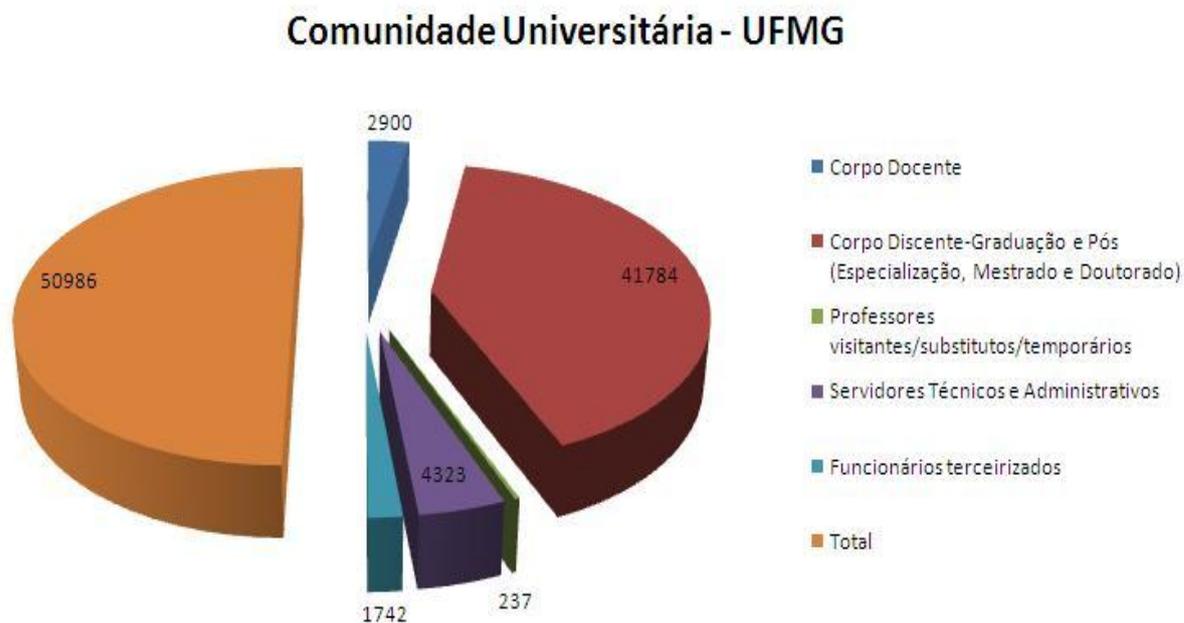
Os Magníficos Reitor e Vice-Reitora (08 mar. 2013) sobre o “trote” na UFMG enunciaram que

a ordem disciplinar é condição indispensável ao êxito dos trabalhos de toda a comunidade.” [...] “Com o intuito de incentivar continuamente essa convivência harmoniosa e estimulante, a reitoria não se furtará de adotar os meios pertinentes para coibir as ações abusivas, encaminhando as providências que se fizerem necessárias.

Sendo a comunidade universitária constituída pelo corpo docente, pelo corpo discente e pelo corpo técnico-administrativo, a Administração Central precisa estar alerta e adotar meios pertinentes para coibir as ações abusivas e que não condizem com o ambiente universitário e as relações interpessoais de modo geral.

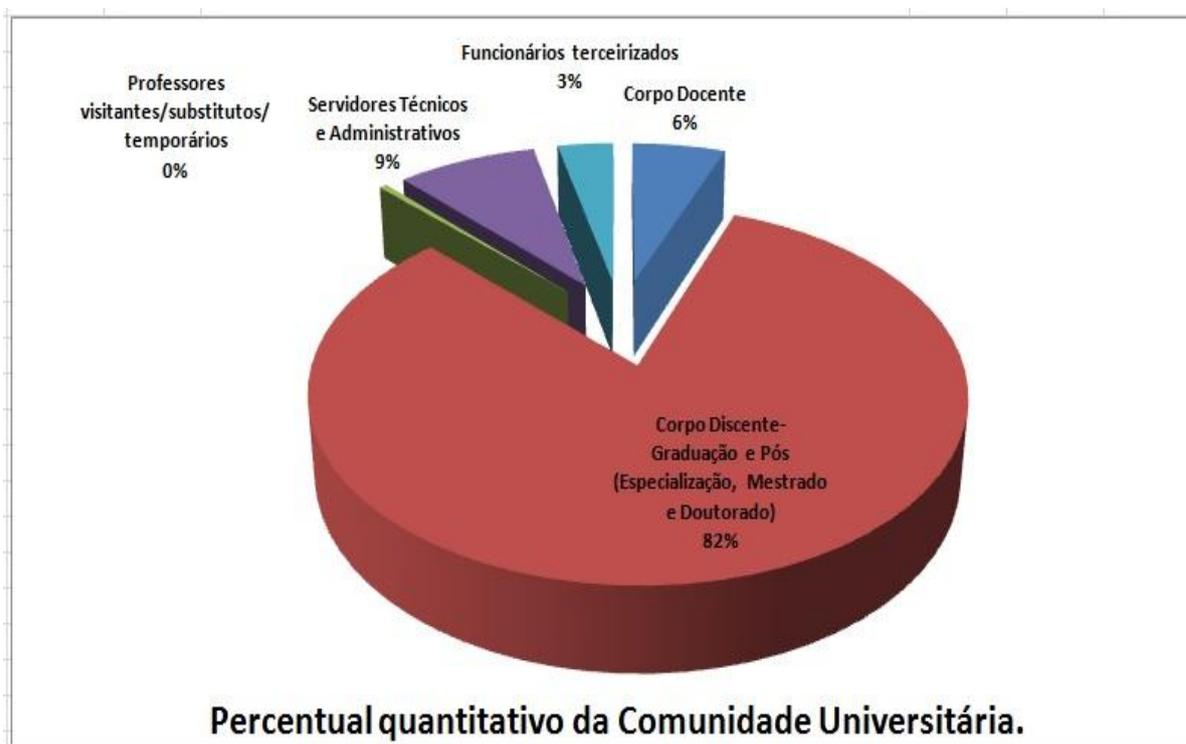
Os gráficos 1 a 3 demonstram dados atualizados da Comunidade Universitária – ano base 2012.

Gráfico 1 - Comunidade UFMG



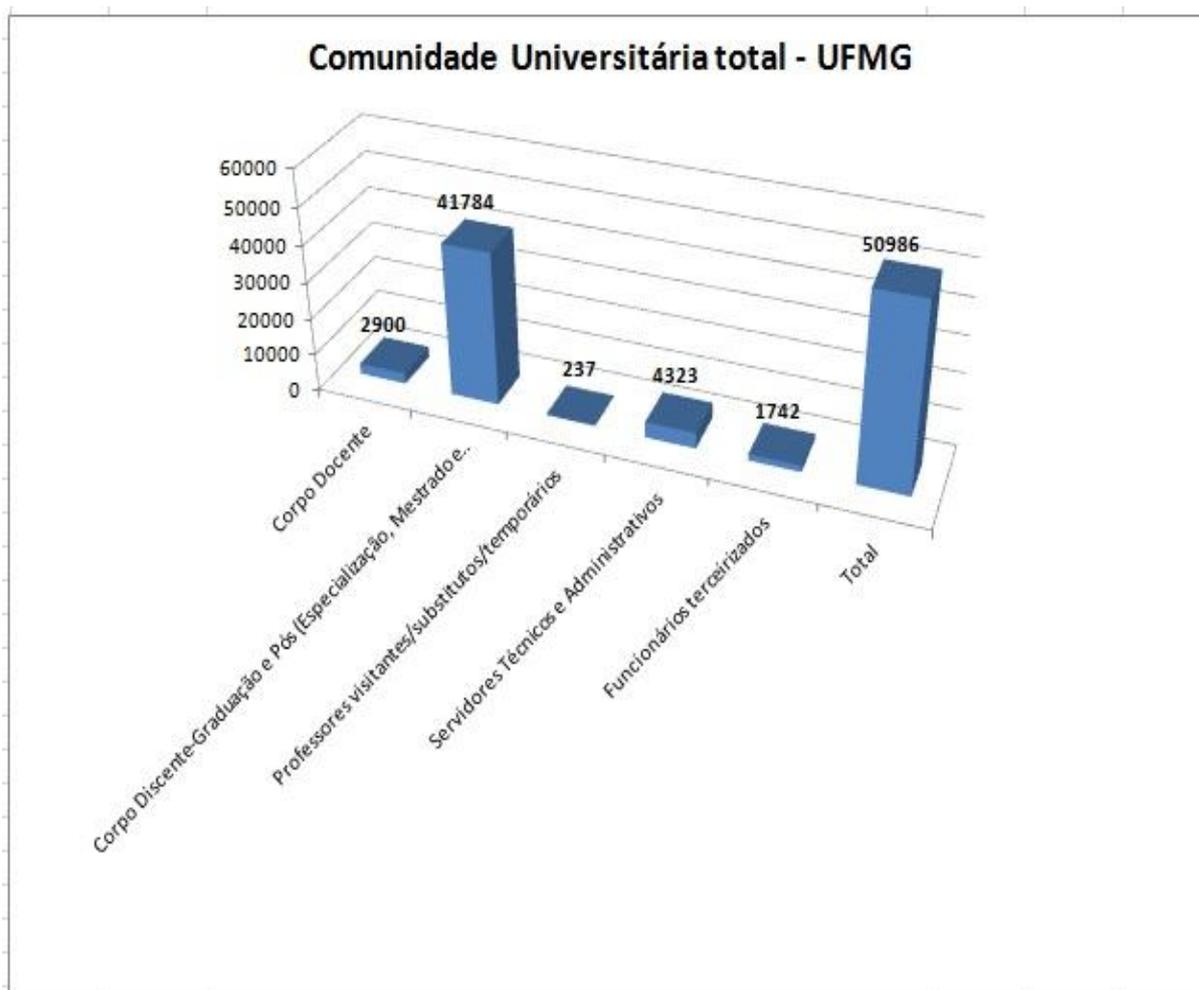
Fonte: Sistema de Informação ao Cidadão e DRCA/UFMG

Gráfico 2 - Percentual da Comunidade UFMG



Fonte: Sistema de Informação ao Cidadão e DRCA/UFMG

Gráfico 3 - Gráfico Comunidade total da UFMG



Fonte: Sistema de Informação ao Cidadão e DRCA/UFMG

4.1.6 Processo administrativo¹³ como medida disciplinar

Segundo DI PIETRO (2002), a expressão **processo administrativo**, na linguagem corrente, é utilizada em sentidos diferentes:

Num primeiro sentido, designa o conjunto de papéis e documentos organizados numa pasta e referentes a um dado assunto de interesse do funcionário ou da administração;

1. É ainda usado como sinônimo de processo disciplinar, pelo qual se apuram as infrações administrativas e se punem os infratores; nesse sentido é empregado no artigo 41, § 1º, da Constituição Federal, quando diz que o servidor público estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

¹³ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 14ª ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 505-506.

2. Em sentido mais amplo, designa o conjunto de atos coordenados para a solução de uma controvérsia no âmbito administrativo;

3. Como nem todo processo administrativo envolve controvérsia, também se pode falar em sentido ainda mais amplo, de modo a abranger a série de atos preparatórios de uma decisão final da Administração.

Não se confunde processo com procedimento. O primeiro existe sempre como instrumento indispensável para o exercício de função administrativa; tudo o que a Administração Pública faz operações materiais ou atos jurídicos, fica documentado em um processo; cada vez que ela for tomar uma decisão, executar uma obra, celebrar um contrato, editar um regulamento, o ato final é sempre precedido de uma série de atos materiais ou jurídicos, consistentes em estudos, pareceres, informações, laudos, audiências, enfim tudo o que for necessário para instruir, preparar e fundamentar o ato final objetivado pela Administração.

O **procedimento** é o conjunto de formalidades que devem ser observadas para a prática de certos atos administrativos; equivale a rito, a forma de proceder; o procedimento se desenvolve dentro de um processo administrativo.

Como forma de reafirmar as ações pautadas em seus valores, ao cumprimento integral das suas finalidades estatutárias e do compromisso social discriminados em sua Missão, e para manter a disciplina administrativa, cabe à Administração Central da UFMG, tendo conhecimento de falta praticada pelo corpo docente e técnico administrativo, como também pelo corpo discente, instaurar procedimento adequado para sua apuração e, se for o caso, aplicar a penalidade cabível.

Relembrando as determinações constantes no Título V, Do Processo Administrativo Disciplinar, Capítulo I da Lei nº 8.112/90:

Art. 143 A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

Art. 144 As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

Art. 145 Da sindicância poderá resultar:

I - arquivamento do processo;

II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;

III - instauração de processo disciplinar.

Parágrafo único. O prazo para conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

Art. 146 Sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

Tendo como objetivo garantir a qualidade do serviço público e atender as determinações da Lei nº 8.112/90 (Estatuto do Servidor Público), em casos de desvio de conduta, falta

disciplinar ou procedimentos irregulares de forma dolosa ou culposa, a aplicação das medidas disciplinares será através do devido processo legal, sendo os mecanismos utilizados para apuração interna, a instauração de sindicâncias e abertura de processos disciplinares.

A sindicância tem por objetivo realizar uma averiguação preliminar sobre as irregularidades no serviço público, as quais confirmadas fornecerão elementos concretos para abertura do processo administrativo. Seu objeto de investigação será a apuração de infração que, poderá identificar seus autores.

De acordo com NOGUEIRA (2004, p. 154-163)¹⁴,

ao conjunto de medidas aplicadas pela Administração aos servidores que infringiram disposições de lei ou de regulamento administrativo, denomina-se sanção disciplinar. [...] Qualquer sanção disciplinar somente poderá ser aplicada ao servidor após processo disciplinar onde lhe seja conferido o **direito ao contraditório e à ampla defesa**.

DI PIETRO (2002:514)¹⁵ esclarece que o princípio da ampla defesa nos processos administrativos, asseguram

os direitos à comunicação, à apresentação de alegações finais, à produção de provas e à interposição de recursos, nos processos de que possam resultar sanções [...]

O princípio do contraditório, que é inerente ao direito de defesa, é decorrente da bilateralidade do processo: quando uma das partes alega alguma coisa, há de ser ouvida também a outra, dando-se-lhe oportunidade de resposta. Ele supõe o conhecimento dos atos processuais pelo acusado e o seu direito de resposta ou de reação. Exige notificação dos atos processuais à parte interessada; possibilidade de exame das provas constantes do processo; direito de assistir à inquirição de testemunhas; direito de apresentar defesa escrita.

4.2 As relações da sociedade pós-moderna e a Universidade

Eu às vezes fico a pensar em outra vida ou lugar
Estou cansado demais
Eu não tenho tempo de ter, o tempo livre de ser
De nada ter que fazer
É quando eu me encontro perdido nas coisas que eu criei
E eu não sei.

¹⁴ NOGUEIRA, Simone Baccharini. **Manual de Sindicância Investigatória, Sindicância Punitiva e Processo Administrativo Disciplinar do servidor público federal**. Belo Horizonte: UFMG, 2004.

¹⁵ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 14ª ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

Eu não vejo além da fumaça, o amor e as coisas livres, coloridas, nada poluídas
Ah, Eu acordo prá trabalhar, eu durmo prá trabalhar, eu corro prá trabalhar.

Eu não tenho tempo de ter o tempo livre de ser, de nada ter que fazer
Eu não vejo além da fumaça que passa e polui o ar
Eu nada sei, eu não vejo, além disso, tudo
O amor e as coisas livres, coloridas, nada poluídas.

Ah, Eu acordo prá trabalhar
Eu durmo prá trabalhar
Eu corro prá trabalhar.

Capitão de Indústria – Paralamas do Sucesso

GONÇALVES (2008)¹⁶ conceitua a Pós-Modernidade como um movimento sociocultural que ganhou impulso a partir da segunda metade do século XX.

Este movimento caracteriza-se por uma severa crítica aos padrões éticos e estéticos que vigoraram no século passado e é típico das sociedades pós-industriais baseadas na informação. Passou a incorporar uma visão de mundo relacionada ao fim dos conflitos mundiais e à superação da “guerra-fria”. [...]

Mais do que um movimento filosófico, o pós-modernismo é um paradigma sociocultural baseado em novas premissas para a vida e a sociedade humanas: a conquista do espaço extraterrestre; os avanços da biologia molecular com a descoberta do DNA; o aumento desenfreado do consumo nas sociedades capitalistas e sua consequência mais imediata- o individualismo exacerbado; a liberação feminina; a música eletrônica; o niilismo nas artes em geral.

A autora cita SANTOS (1986, 16-17) em seu trabalho:

Com a invasão da computação digital no cotidiano... estamos assistindo à digitalização do social... O bit é a base lógica do computador e constitui, atualmente, o gargalo binário por onde o social está sendo forçado a passar. Na pós-modernidade, o indivíduo vive banhado num rio de testes permanentes. Digitalizados, os signos pedem escolha. Não uma decisão profunda, existencial, mas uma resposta rápida, impulsiva, boa para o consumo.

Ainda em CAMPOS (2012)¹⁷, destacamos:

Pensar o sujeito dentro da organização do trabalho, percebê-lo e escutá-lo parecem ser atitudes pouco comuns para os gestores institucionais e os próprios colegas de trabalho nos dias de hoje. O ritmo frenético das horas de trabalho, a quantidade das atividades previstas e a corrida por uma eficiência sempre idealizada, fazem sermos atropelados em alguns de nossos valores e muitos dos nossos objetivos pessoais.

Observa-se que o discurso das novas tecnologias traz a ideia de que o cansaço e o sofrimento no trabalho podem ser atenuados com a robótica e a mecanização que

¹⁶ GONÇALVES, Júlia Eugênia. A Pós-Modernidade e os Desafios da Educação na Atualidade. Revista Científica Aprender, v. 11, 2008. Disponível em: < <http://revista.fundacaoaprender.org.br/index.php?id=116>>. Acesso em: 16 abr. 2013.

¹⁷ CAMPOS, Regina Célia Passos Ribeiro de. Saúde Mental e Trabalho. Curso de Especialização em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior. Faculdade de Educação, UFMG, 2012.

diminuem o esforço e o cansaço físico. Entretanto, o sofrimento parece permanecer uma vez que agora os trabalhadores assumem tarefas cada vez mais complexas agravadas pelo temor de não conseguir responder à altura às demandas que lhe são impostas.

É conhecida como a sociedade do conhecimento pelo uso intensivo de conhecimento e informação. Ao mesmo tempo, sofre com o crescimento acelerado desse mesmo conhecimento que, rapidamente, tende a ficar obsoleto gerando incerteza e insegurança.

Segundo BERNHEIM; CHAÚÍ (2008)¹⁸,

O conhecimento contemporâneo apresenta, entre outras características, as do crescimento acelerado, maior complexidade e tendência para a rápida obsolescência. O que tem sido chamado de explosão do conhecimento é um fenômeno tanto quantitativo quanto qualitativo, no sentido de que o volume de conhecimento disciplinar aumenta e, ao mesmo tempo, surgem novas disciplinas e subdisciplinas, algumas das quais transdisciplinares. Por isso falamos também em explosão epistemológica.

A sociedade pós-moderna, marcada pela alta tecnologia, pela necessidade de inovação, pelo consumismo, individualismo e competitividade compromete as relações interpessoais.

Profissionalmente, as pessoas estão sendo cada vez mais cobradas para apresentar resultados chegando a apresentar comportamentos nada éticos para atingir seus objetivos.

A tecnologia e mídia ditando novos comportamentos, novos padrões de beleza e necessidades através do mundo das imagens, sons, leituras virtuais, efeitos especiais, leva a sociedade a passar por cima de valores, pelo desejo de acumulação de bens, pela valorização das aparências, pela necessidade de acesso a uma infinidade de produtos e serviços que garantam status, reconhecimento e admiração.

Através de discursos de liberdade e igualdade, a sociedade pós-moderna mascara a incapacidade que muitas pessoas têm de conviver com as diferenças.

Na primeira oportunidade ou descuido, transparece sentimentos e ações de racismo, machismo, homofobia e intolerância para com todos aqueles que destoam dos padrões vigentes, padrões estes, que na verdade continuam conservadores.

¹⁸ BERNHEIM, Carlos Tünnermann; CHAÚÍ, Marilena de Souza. **Desafios da universidade na sociedade do conhecimento**: cinco anos depois da conferência mundial sobre educação superior. Brasília: UNESCO, 2008. 44 p.

É uma sociedade que valoriza a aparência, o status social, o ser exterior em detrimento do ser interior, decorrendo daí o preconceito, a intolerância, a frieza, o egoísmo, a dissimulação e superficialidade.

Mesmo diante de tanto conhecimento, tanta informação, tanto avanço tecnológico a sociedade pós-moderna por vezes demonstra estar retroagindo e se tornando carente de princípios, valores e atitudes éticas tanto na vida pessoal quanto profissional.

Dentro da universidade como instituição e espaço de interação, podem-se encontrar opiniões, projetos e atitudes conflitantes, que refletem as divisões e contradições da sociedade como um todo.

4.2.1 A expansão universitária

Objetivando melhores esclarecimentos sobre essa proposta de intervenção, considera-se necessário citar o Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Governo Federal/Ministério da Educação/Reuni)¹⁹.

Lançado pelo Governo Federal, este programa adotou uma série de medidas para retomar o crescimento do ensino superior público, criando condições para que as universidades federais promovam a expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação superior. As ações do programa contemplam o aumento de vagas nos cursos de graduação, a ampliação da oferta de cursos noturnos, a promoção de inovações pedagógicas e o combate à evasão, entre outras metas que têm o propósito de diminuir as desigualdades sociais no país. Ou seja, o Reuni visa “dotar as universidades federais das condições necessárias para ampliação do acesso e permanência na educação superior”.

A expansão universitária surge para reforçar o compromisso Social da Instituição de Ensino quais sejam:

- Políticas de inclusão;
- Programas de assistência estudantil; e

¹⁹ O Reuni foi instituído pelo Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, e é uma das ações que integram o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE). Disponível em: <<http://reuni.mec.gov.br/>>. Acesso em 01 jun. 2013.

- Políticas de extensão universitária.

Atualmente a comunidade universitária é bastante numerosa e há expectativas de aumentar ainda mais, quando a UFMG readequar o quadro de servidores necessários à expansão exigida pelo Reuni.

Não se pretende dizer que especialmente com essa expansão aumentará as questões disciplinares, pois, ainda que mantivesse um número estável de sua comunidade, poderia ter crescimento de incidências que demandam medidas disciplinares, uma espécie de cifra negra ²⁰ inerente à toda comunidade, inclusive à universitária.

4.2.2 Bônus e Cotas Raciais: um exemplo de convivência ou de possíveis transgressões

O ministro Joaquim Barbosa definiu as ações afirmativas como políticas públicas voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos perversos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. “A igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade”, ressaltou. (Extraído de: Supremo Tribunal Federal - 26 de Abril de 2012)²¹

Ações afirmativas são políticas em benefício de pessoas vítimas da exclusão sócio-econômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, etc., aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural. Ações afirmativas são políticas de inclusão social.

No caso das Instituições de Ensino Superior as medidas que podem ser classificadas como ações afirmativas são adoções ao sistema de bônus ou cotas visando combater desigualdades.

Nem todas as universidades federais definiram as políticas de ações afirmativas, algumas dão bônus na nota do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) para alunos de escolas públicas.

²⁰ Relação de irregularidades ocorridas, mas não registradas, ou seja, diferença entre o número de irregularidades praticadas e o número conhecido pela autoridade competente. Logo, as irregularidades reais são maiores que as registradas oficialmente.

²¹ Ministro Joaquim Barbosa afirma que ações afirmativas concretizam princípio constitucional da igualdade. Notícias STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=206023>>. Acesso em 30 abr. 2013.

Há universidades que oferecem sistema de bônus de 10% sobre a nota final a alunos que cursaram o ensino médio e 7 anos do fundamental em escola pública. Se esses candidatos se declararem negros ou pardos, ainda há mais 5% de bônus. Outras não têm cota racial, mas reservam 30% das vagas de todos os cursos da graduação para alunos que cursaram o ensino médio em escolas públicas.

O Ministério de Educação (2013), como poderá ser consultado no sítio do MEC²², informa que agora, todas as universidades e institutos federais terão que reservar 12,5%, ou seja, 1/8 das suas vagas para alunos das escolas públicas. A previsão é de que em quatro anos serão 50%.

A Lei nº 12.711/2012, sancionada em agosto de 2012, garante a reserva de 50% das matrículas por curso e turno nas 59 universidades federais e 38 institutos federais de educação, ciência e tecnologia, a alunos oriundos integralmente do ensino médio público, em cursos regulares ou da educação de jovens e adultos. Os demais 50% das vagas permanecem para ampla concorrência

Destas vagas reservadas para a escola pública, metade será destinada para estudantes com renda mensal familiar até um salário mínimo e meio. O preenchimento das vagas deve levar em conta ainda critérios de cor ou raça, seguindo dados estatísticos do IBGE.

As universidades que já publicaram os seus editais para o vestibular, terão de fazer novas chamadas, de acordo com o estabelecido pela nova lei.

4.2.3 A discriminação ressurgida

Recentemente foram divulgadas várias ocorrências demonstrando o desrespeito praticado por alunos com seus colegas como também por professor contra aluno dentro da UFMG, **confirmando e reforçando a necessidade de rever a gestão administrativa e processual na universidade.**

²² Lei de Cotas para o Ensino Superior. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cotas/>>. Acesso em: 20 abr. 2013.

O espírito de competitividade atual acaba provocando reações extremas para derrubar qualquer concorrência.

Jornais, Telejornais, revistas, artigos e redes sociais divulgaram atos de preconceito e discriminação que podem estar também, relacionados ao sistema de bônus e cotas sociais e raciais, como poderão ser vistos nos anexos.

Sou um homem invisível. Não, não sou um fantasma como os que assombravam Edgar Allan Poe; nem um desses ectoplasmas de filme de Hollywood. Sou um homem de substância, de carne e osso, fibras e líquidos – talvez se possa até dizer que possuo uma mente. Sou invisível, compreendam, simplesmente porque as pessoas se recusam a me ver. Tal como essas cabeças sem corpo que às vezes são exigidas nos mafuás de circo, estou, por assim dizer, cercado de espelhos de vidro duro e deformante. Quem se aproxima de mim vê apenas o que me cerca, a si mesmo, ou os inventos de sua própria imaginação – na verdade, tudo e qualquer coisa, menos eu. Minha invisibilidade também não é, digamos o resultado de algum acidente bioquímico da minha epiderme. A invisibilidade à qual me refiro ocorre em função da disposição peculiar dos olhos das pessoas com quem entro em contato [...]

Ralph Ellison, *O Homem Invisível* (1990, p. 7)²³.

Conforme a Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997 os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor são definidos nos artigos:

Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Pena: reclusão de um a três anos e multa.

§ 1º Fabricar, comercializar, distribuir ou veicular símbolos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda que utilizem a cruz suástica ou gamada, para fins de divulgação do nazismo.

Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa.

§ 2º Se qualquer dos crimes previstos no **caput** é cometido por intermédio dos meios de comunicação social ou publicação de qualquer natureza:

Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa.

Art. 2º O art. 140 do Código Penal fica acrescido do seguinte parágrafo:

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem:

Pena: reclusão de um a três anos e multa.

Estereótipos, termos pejorativos e preconceito, não apenas racial na sociedade pós-moderna, demonstram que a discriminação na realidade não ressurgiu, porque nunca deixou de existir, estavam apenas disfarçadas, demonstrando sentimentos e atitudes conservadoras e retrógradas.

²³ ELLISON, R. **O Homem invisível**. São Paulo: Editora Marco Zero, 1990.

Preconceito é o julgamento negativo e prévio que determinadas pessoas demonstram a todos que se diferenciam no modo de ser e viver na sociedade.

Vive-se em meio às diferenças e, mesmo com todo o bombardeio de informação e conhecimento, essas diferenças ainda não são verdadeiramente aceitas nem respeitadas. O resultado é a discriminação e a exclusão social.

As ações assertivas surgiram como uma forma de reparar desigualdades historicamente acumuladas, garantir a igualdade de tratamento e oportunidades. Uma forma de compensar perdas provocadas pela discriminação e marginalização decorrentes de motivos raciais e religiosos que, dentre outros, como sexualidade e pertencimento a determinadas classes sociais, causaram muito sofrimento e continuam causando.

4.3 A palavra de ordem: gestão

Gestão é a palavra de ordem. Gestão ambiental, gestão de processos, gestão de pessoas, gestão da informação, gestão estratégica, gestão pública, gestão administrativa etc.

Gestão significa gerenciamento, administração. Planejamento e organização dos recursos necessários (humanos, financeiros, equipamentos, matéria-prima, informação, energia, etc.) para atingir os objetivos programados ou determinados como eficiência, eficácia, efetividade, produtividade, qualidade, confiabilidade, rentabilidade, lucratividade, competitividade, sustentabilidade.

Todas as organizações necessitam gerir sua estrutura de forma a alcançar os objetivos a que se propõem, seja para desenvolver produtos ou serviços, a partir do trabalho de pessoas e da utilização de recursos.

Com um mundo em constante processo de mudanças cada vez mais rápidas, torna-se necessário um sistema de gestão cada vez mais flexível, ágil e capaz de se adaptar às novas situações. É preciso investir na capacitação de pessoal, saber lidar com as relações interpessoais, planejar, organizar, dirigir e controlar as atividades e os recursos de forma coordenada, visando o alcance dos objetivos previamente estabelecidos.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) conceitua processo e gestão de processos:

O Processo é o resultado da articulação de pessoas, instalações, equipamentos e outros recursos que agrega valor ao produto ou serviço. Um processo organizacional pressupõe início e fim bem definidos.

A Gestão de Processos é uma metodologia que permite acompanhar, avaliar e redesenhar os processos de trabalho, visando à melhoria contínua destes e o alcance dos objetivos estratégicos da organização.²⁴

Estas definições de gestão e processo servirão para melhor compreensão das propostas de intervenção de que trata esse projeto.

4.4 Uma experiência pessoal

Quando em 22 de março de 2012, convidada a participar no Gabinete do Reitor à reunião de apresentação dos membros e exposição dos motivos da instauração de uma Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, as primeiras sensações foram de lisonja, orgulho, respeito e ao mesmo tempo, timidez, insegurança e receio de não corresponder às expectativas pela falta de experiência.

Apresentada às professoras com as quais iria interagir durante esse processo atuando como secretária, ainda dentro do Gabinete, primeira atividade foi redigir uma ata de instauração da Comissão. A então professora designada para presidir os trabalhos, gentilmente orientou e enviou pelo correio eletrônico, alguns modelos de documentos necessários nesse processo, o que se configurou em sensação de alívio porque até então, não houve contato algum com tais atividades.

Elaborada a ata, as próximas incumbências seriam providenciar infraestrutura para instalação da comissão, reuniões e depoimentos. A partir desse ponto, iniciaram-se as dificuldades que incentivaram a elaboração deste projeto de intervenção, enumeradas a seguir:

1) Em relação ao setor de trabalho:

²⁴ Gestão de Processos. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/gestao-e-planejamento/gestao-planejamento-cnj/483-rodape/gestao-planejamento-e-pesquisa/gestao-e-planejamento/gestao-e-planejamento-do-cnj/13726-gestao-de-processos>>. Acesso em: 21 abr. 2013.

- Dificuldades em conciliar as atividades pertinentes ao trabalho com as atividades designadas em comissão;
- Necessidade de utilizar materiais e equipamentos de um setor mais próximo que sequer teve conhecimento do processo, comprometendo seu orçamento;
- Insatisfação gerada pelo acúmulo de atividades e/ou sobrecarga de um colega;
- Desconforto em ter que solicitar à presidente a cada momento, declaração oficializando os horários das reuniões e das horas em que demandavam diligências a exemplo de entrega de convocações e citações (mesmo com a Portaria do Reitor nomeando a comissão).

Essa situação requer dispensa do servidor designado para comissão, das atividades de seu setor de trabalho, garantindo dedicação, aprimoramento, satisfação e celeridade dos trabalhos, **demandando a criação de comissões permanentes.**

2) Em relação às reuniões:

- Desconforto gerado pela falta de um espaço físico definitivo específico para essas atividades;
- dificuldade de agendamento de salas para as reuniões;
- desgaste físico e emocional devido ao problema de compatibilidade de agendas dos integrantes da comissão e normalmente, da disponibilidade das salas.

Essa situação requer espaço físico definitivo com toda infraestrutura necessária para as atividades das comissões, **demandando a criação de uma Coordenadoria ou Secretaria Processual devidamente estruturada especialmente para esse fim (processos administrativos).**

3) Em relação ao andamento dos trabalhos:

- Dificuldade pela falta de infraestrutura (incluindo materiais de expediente, equipamentos de informática e multimídia extremamente necessários);

- dificuldade de permissão para acesso e uso de linha telefônica disponível e liberada para ramais internos, ligações externas e celulares;
- dificuldade de enviar correspondências, por falta de recurso orçamentário e, na ocasião devido à rescisão de contrato com agencia autorizada dos correios na universidade;
- dificuldade e necessidade de conseguir transporte em carro oficial para entrega dessas correspondências (até mesmo de verba para transporte em táxi ou coletivo).
- dificuldade pela falta de pessoal (auxiliar operacional) especificamente para demanda de diligência, ficando tudo a cargo da secretária.

Essa situação requer além da **criação do espaço físico definitivo, ou seja, uma Coordenadoria ou Secretaria Processual devidamente estruturada, orçamento, transporte, pessoal e acesso aos sistemas para requisição dos materiais e equipamentos necessários às atividades das comissões.**

4) Em relação à equipe designada em comissão:

- Desmotivação dos membros designados em Portaria, todos servidores não dispensados de suas atividades inerentes ao cargo concursado;
- dificuldades relacionadas à disponibilidade de encontros e reuniões, principalmente de conciliar horários de todos os membros, presidente, secretária e salas disponíveis;
- dificuldade às vezes gerada pela desatualização em relação às novas tecnologias como aparelhos multimídia e até mesmo notebooks, gerando insegurança e sensação de incapacidade.

Essa situação requer além da dispensa do servidor designado em comissão, das atividades inerentes ao seu setor de trabalho (comissão permanente), **capacitação permanente desses servidores.**

4.5 Propostas de intervenção

4.5.1 Criação de uma Secretaria Processual

Diante de tudo que foi apresentado, desde as relações interpessoais que podem levar a atitudes irregulares dentro de uma comunidade; a determinação legal de apuração e aplicação de medida disciplinar dentro de uma entidade, denominada pessoa jurídica de Direito Público, como é o caso da UFMG, levando-se em consideração, também, sua espacialidade ou extensão da área física, população acadêmica e estrutura administrativa; ressaltando a Missão da UFMG em destacar-se como Instituição de referência nacional na formação de indivíduos críticos e éticos, considera-se a necessidade de se criar uma Coordenadoria, Diretoria, Corregedoria, Unidade Seccional de Correição ou simplesmente uma Secretaria Processual, com um espaço físico definitivo, devidamente estruturado, cuja finalidade será centralizar todas as ações necessárias para viabilizar e controlar diversos processos administrativos, garantindo assessoria, acompanhamento, recursos materiais e humanos imprescindíveis para a realização dos trabalhos.

Em se tratando de processos disciplinares, a atividade de correição está relacionada à prevenção e apuração de irregularidades praticadas por agentes públicos na esfera administrativa. Atualmente na UFMG os processos disciplinares são descentralizados, não tendo estrutura física definitiva nem administrativa para garantir celeridade dos trabalhos.

A procura constante de salas disponíveis para agendamento das reuniões de Comissões torna-se extremamente desgastante e improdutiva. Portanto, a criação de uma Secretaria Processual em espaço definitivo e devidamente estruturado, fica caracterizada como uma proposta de urgência a ser implementada.

Vantagens da criação da Secretaria Processual:

- a) Centralização das informações processuais dos órgãos e demais Unidades, em uma unidade (secretaria ou coordenadoria) especializada, facilitando o assessoramento da direção e a comunicação com órgãos de controle;
- b) Especialização de servidores, sem necessidades de deslocamento desses servidores da área fim e possível comprometimento da atividade essencial dos órgãos e Unidades;
- c) Aperfeiçoamento na condução dos processos disciplinares, evitando-se anulações;
- d) Otimização da atividade processual (trabalho de melhor qualidade em menos tempo);

e) Aumento da credibilidade da Administração Central da UFMG frente aos servidores, a outros órgãos e entidades da administração pública e à sociedade como um todo.

Sob a ótica do ensino-aprendizagem, como uma das sugestões para disponibilizar espaço físico definitivo para instalação da Secretaria Processual da UFMG, seria um dos Centros de Atividades Didáticas (CAD's), uma vez que, o estágio curricular poderá ser a aplicação dos conhecimentos adquiridos na vida acadêmica e cuja aplicação inicial, poderá ser pela participação nos processos administrativos, que, aliás, vários deles surgem como medidas disciplinares necessárias devido a comportamento inadequado do corpo discente.

4.5.2 Criação de Comissões Permanentes de Processos Administrativos

Com a criação de comissões permanentes, os servidores poderão se especializar nos processos administrativos e, principalmente, em questões disciplinares, apurar, com exclusividade e autonomia, responsabilidade de servidores docentes, técnico-administrativos infração praticada no exercício de suas atribuições, como também, irregularidades cometidas pelos discentes, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, sempre observando os procedimentos legais.

As comissões deverão ser integradas por três membros titulares e três suplentes, escolhidos entre servidores do quadro permanente, com a seguinte composição:

- servidores de nível superior com formação em Direito, para presidi-la,
- servidores com formação em Secretariado Executivo ou Assistente em Administração para secretariar, e
- servidores com nível médio ou superior para membro da comissão.

A escolha desses servidores poderá ser através de sorteio — por ordem alfabética ou numérica, em se tratando de nomes ou número de inscrição —, para mandatos não coincidentes de até três anos.

Os componentes das Comissões Permanentes deverão ser dispensados de suas atividades para assumir integralmente as atividades em comissão. Isso evitará a atual dificuldade de conciliar atividade designada em comissão, sem a devida dispensa das atividades fins dos servidores

convocados em Portaria, para instauração das Comissões de Processos Administrativos, evitando dessa forma, sobrecarga nos setores pela ausência do servidor e/ou acumulação de serviços.

A criação de Comissões Permanentes favorecerá melhor condução dos processos, evitando várias comissões atuando paralelamente em um determinado processo de mesmo nível e complexidade no mesmo período. Permitirá também, economia de tempo e espaço para os trâmites necessários.

Em se tratando de processo disciplinar, a Lei 8.112/90 em seu art. 152 determina:

O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 1º Sempre que necessário, a comissão dedicará tempo integral aos seus trabalhos, ficando seus membros dispensados do ponto, até a entrega do relatório final.

§ 2º As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

4.5.3 Capacitação permanente para os componentes dessas comissões

Na sociedade pós-moderna, como já mencionada anteriormente, a palavra de ordem é gestão. Na gestão de pessoas a capacitação é o propulsor para o alcance dos objetivos institucionais, seja a instituição pública ou privada.

A capacitação do servidor público tem adquirido cada vez mais, grande importância, em uma realidade cada vez mais automatizada/informatizada e vêm requerer das pessoas novas abordagens profissionais, exigindo-se novas competências.

A capacitação deve ser permanente tendo como finalidade, a qualidade, eficiência e eficácia no exercício da atividade do servidor. Como consequência, melhoria nas relações humanas e no ambiente institucional.

No Regimento Geral (2010), em relação ao servidor técnico-administrativo, está previsto no art. 86, página 35:

A UFMG manterá plano de desenvolvimento do pessoal do corpo técnico e administrativo, mediante a realização de programas permanentes destinados a promover sua capacitação, seu aperfeiçoamento e sua qualificação. (Universidade Federal de Minas Gerais – Regimento Geral)

Sugere-se firmar convênio com órgãos afins como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) ou Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), para ministrar os treinamentos ou capacitação necessária e específica.

4.5.4 Criação de oportunidade de oferta para campo de estágio curricular a vários alunos de cursos diversos oferecidos por esta Universidade

Sobre esta proposta, recorre-se à Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Sendo assim, o estágio supervisionado deve oferecer atividades de ensino-aprendizagem relacionadas ao meio social, profissional, cultural e didático-pedagógico, proporcionadas ao aluno pela participação em situações reais de vida e trabalho, realizado na comunidade em geral e junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado. Deve também, possibilitar o desenvolvimento de hábitos e atitudes pertinentes necessárias à aquisição de novas competências profissionais e de regras de convivência na sociedade e no ambiente ao qual está inserido.

Sobre a importância do ensino, aprendizagem, aplicabilidade (estágio curricular), afirma-se a importância da participação desses estagiários, como membros ou auxiliares nas Comissões de Processos Administrativos, especialmente os disciplinares, por acreditar que a Universidade estará contribuindo para a formação de um cidadão consciente não apenas dos direitos, como também dos deveres a serem observados (e preservados) por toda a comunidade, configurando-se um estímulo a agir corretamente em todos os ambientes, sejam públicos ou privados e em qualquer situação que exija boas regras de comportamento e da boa convivência.

Ao integrar uma comissão de processo administrativo, o estagiário estará contribuindo com o dever da universidade de apurar irregularidades e ao mesmo tempo, o que certamente fará

diferença na sua formação como indivíduo, assimilar o verdadeiro sentido de deveres e respeito institucional através de uma formação e educação continuada, voltada para o convívio social, em diversas áreas de conhecimento e atuação, visando o exercício de atividades profissionais pautadas em ações éticas.

Trata-se de oportunidade para estágio curricular de alunos especialmente dos cursos de Direito, Administração, Psicologia, Psiquiatria, Gestão Pública, Ciências do Estado, Ciência da Computação, Gestão de Recursos Humanos e Letras.

4.5.5 Criação de um sistema eletrônico

Diante de toda inovação tecnológica, torna-se cada vez mais necessária utilização de sistemas eletrônicos para simplificar os procedimentos administrativos, desburocratizar os processos internos, maximizar a eficiência, minimizar o tempo gasto com as atividades inerentes a processos e principalmente, reduzir o uso de papel, cartuchos e toner nas rotinas administrativas.

A proposta é criar um sistema informatizado de **Processo Administrativo eletrônico (PAe)**.

Esse sistema terá como objetivo principal aperfeiçoar os trabalhos e, conseqüentemente, possibilitar a redução de tempo para se chegar às decisões, e ainda, contribuirá com a redução do impacto ambiental pela diminuição do uso de papeis e toner, uma vez que, a universidade poderá informatizar todos os procedimentos administrativos, comuns a todas as Unidades.

A UFMG já conta com vários sistemas de computação administrativos e recentemente implantou alguns desenvolvidos para atender demandas específicas da instituição e poderá programar também o **PAe**. São eles:

- Sistema de Compras e Licitações
- Sistema de Gestão de Almoxarifados
- Sistema de Pedidos de Materiais

Como exemplo de sistema de processos, cita-se o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que disponibilizou em seu sítio, o Sistema **Processo Judicial eletrônico (PJe)**²⁵, que é um software elaborado a partir da experiência e colaboração de diversos tribunais brasileiros. O objetivo principal do PJe é elaborar e manter um sistema de processo judicial eletrônico capaz de permitir a prática de atos processuais pelos magistrados, servidores e demais participantes da relação processual diretamente no sistema, assim como o acompanhamento desse processo judicial.

4.5.6 Criação de oportunidade de emprego a jovens da Cruz Vermelha

Para atividades de diligência inerentes à função de mensageiro interno, como recepção, protocolo, organização de bibliotecas, encadernação de cópias de materiais, serviços externos dentro da Comarca (entrega de documentos), manutenção de arquivos, dentre outras atribuições permitidas por lei.

Tanto a UFMG quanto a Justiça de Minas Gerais são empregadoras desses jovens em seus órgãos/unidades, para trabalho compatível com sua formação.

A Cruz Vermelha Brasileira/MG anualmente abre inscrições para o programa ‘Ação Jovem’, capacitando jovens entre 15 e 16 anos e três meses para o mercado de trabalho. Para participar é preciso estar cursando a partir do nono ano (antiga 8ª série) do ensino fundamental (último ano do ensino fundamental).

A Universidade Federal de Minas Gerais através de convênio firmado com a Cruz Vermelha Brasileira (CVB) contrata adolescentes entre 16 e 18 anos, que esteja frequentando regularmente a escola, para prestarem serviços junto a suas Unidades/Órgãos, tendo um programa gerenciado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, o programa PORTA:

O Programa de Promoção e Orientação ao Trabalhador Adolescente (PORTA) surgiu em 2004, com o objetivo de aprimorar o trabalho de acompanhamento da trajetória profissional dos jovens contratados pela Universidade Federal de Minas Gerais, através do convênio firmado com a Cruz Vermelha Brasileira. A gerência do Programa é de responsabilidade dos profissionais da Coordenadoria de Gestão de

²⁵ Guia de Homologação. Conselho Nacional de Justiça, Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/dti/pje/docs/guia_homolocacao1_0_0.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2013.

Pessoas do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, sendo seu foco de atuação a gestão do trabalho adolescente, através de várias ações, dentre elas, o acompanhamento funcional, treinamentos, avaliação de desempenho e desligamento institucional.

A Universidade vem trabalhando, permanentemente, para garantir aos trabalhadores adolescentes condições para desempenharem suas funções, de acordo com os parâmetros legais estabelecidos pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), visando o seu desenvolvimento pessoal, ético e profissional, preparando-os para posteriores oportunidades no mercado de trabalho.

Aos trabalhadores adolescentes, são oferecidas refeições a baixo custo nos restaurantes universitários, transporte interno, lazer, educação e capacitação. Sendo permitidas atribuições na função de mensageiro interno, como recepção, protocolo, organização de bibliotecas, encadernação de cópias de materiais, serviços externos dentro da Comarca²⁶ (entrega de documentos), manutenção de arquivos, dentre outras²⁷.

²⁶ No Brasil, é termo jurídico que designa uma divisão territorial específica, que indica os limites territoriais da competência de um determinado juiz ou Juízo de primeira instância. Assim, pode haver comarcas que coincidam com os limites de um município, ou que os ultrapasse, englobando vários pequenos municípios. Os requisitos essenciais para a criação de comarca são: população mínima de quinze mil habitantes ou mínimo de oito mil eleitores; movimento forense anual de, pelo menos, duzentos feitos judiciais; receita tributária municipal superior a três mil vezes o salário-mínimo vigente na capital do estado.

²⁷ Coordenadoria de Gestão de Pessoas – CGP. Programa Porta UFMG. Disponível em: <<http://cesarinf.wix.com/programaporta>>. Acesso em: 24 abr. 2013.

5 ESTRATÉGIAS DE AÇÃO

Serão necessárias atividades de:

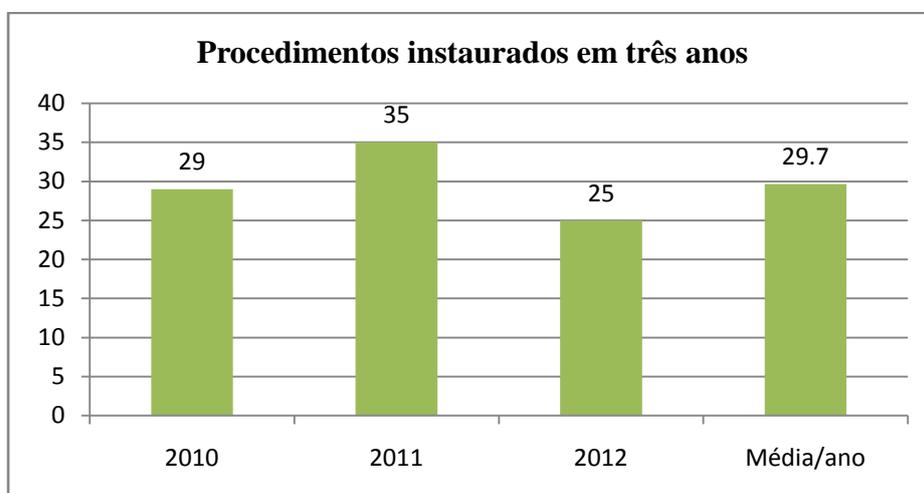
- Identificação de um espaço físico adequado/apropriado para a instalação das comissões de sindicância e processos disciplinares (independentemente da criação de um setor específico – Secretaria Processual), caso não sejam aceitas as sugestões de um espaço definitivo em um dos Centros de Atividades Didáticas (CAD's) ou Unidade Administrativa III;
- Criação de equipes permanentes e *ad hoc*, para compor as comissões, sendo necessários 02 a 04 servidores da área de Direito para presidi-las, mediante sorteio, para assegurar a impessoalidade; 02 a 04 servidores Assistentes em Administração ou Secretariado Executivo para secretariar; 01 servidor para Coordenação, responsável pela administração da Secretaria; 01 a 02 adolescentes da Cruz Vermelha que darão apoio à coordenação nas atividades que demandam diligências;
- Planejamento do orçamento definitivo para a Secretaria Processual, pelo servidor responsável pela Secretaria – para planejamento anual de aquisição de materiais de escritório; pelos profissionais da Superintendência de Infraestrutura e Manutenção (SIM) da UFMG – em casos de adaptações na infraestrutura;
- Planejamento e contatos diversos para buscar parcerias financeiras para cursos e infraestrutura, através de emendas parlamentares ou doações, via Diretoria de Cooperação Institucional (COPI) da UFMG;
- Reuniões de equipe para viabilizar a implementação do projeto com a Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN), Pró-Reitoria Administrativa (PRA) e a Administração Central;
- Destinação de, aproximadamente 03 salas, sendo 01 sala para a coordenação administrativa com banheiro (ou próximo de um banheiro) e 02 salas exclusivamente para as atividades da Comissão, proporcionando a possibilidade da realização de no mínimo 20 atendimentos semanais.

- Aquisição de mobiliário, materiais de expediente, equipamentos de informática e multimídia suficientes para estruturar o setor;
- Criação de campo de estágio curricular especialmente para alunos dos cursos de Direito, Administração, Psicologia, Psiquiatria, Gestão Pública, Ciências do Estado, Ciência da Computação e Gestão de Recursos Humanos, os quais poderão compor a equipe como membros ou auxiliares das comissões;
- Planejamento junto à Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), para capacitação permanente de recursos humanos;
- Firmar convênio com a Enfam/CNJ para treinamentos específicos;
- Finalização do projeto de intervenção;
- Monitoramento de todo o processo para as adequações necessárias.

5.1 Descrições da metodologia

De acordo com relatórios cedidos pela Pró-Reitoria Adjunta de Recursos Humanos da UFMG, foi efetuada uma média de 29,7 procedimentos ao ano — referentes aos três últimos anos —, compreendendo procedimentos administrativos, disciplinares e/ou sindicâncias, os quais foram informados à Controladoria Geral da União, conforme gráfico:

Gráfico 4 - Procedimentos instaurados em três anos



Fonte: Pró-Reitoria adjunta de Recursos Humanos

A necessidade de reestruturação na gestão dos processos administrativos percebida de maneira empírica pôde ser fundamentada através da coleta de opinião da comunidade interna. Como instrumentos foram aplicados dois questionários *online*, sem identificação pessoal do respondente, contendo 13 questões de múltipla escolha — Apêndice A e Apêndice B. Diferem-se um do outro devido ao fato de, após receber as respostas do primeiro questionário enviado, perceber a necessidade de reestruturá-lo para melhor caracterizar as dificuldades encontradas no exercício das funções de presidente e membros das comissões — na maioria das vezes exercidas por docentes.

Segundo GIL (1994, p.44),

as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, com vistas na formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. [...] Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso.

O autor continua expondo que

nas pesquisas sociais é muito frequente trabalhar com uma amostra, ou seja, pequena parte dos elementos que compõem o universo, pois, quando se seleciona uma pequena parte de uma população, espera-se que ela seja representativa dessa população que se pretende estudar” (p.91).

Portanto, alguns conceitos básicos devem ser definidos para compreensão da amostragem:

- A) Universo ou população. É um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características.
- B) Amostra. Subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população.

Foi na verdade uma consulta à comunidade acadêmica e não uma pesquisa envolvendo seres humanos, razão pela qual não passou pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COEP).

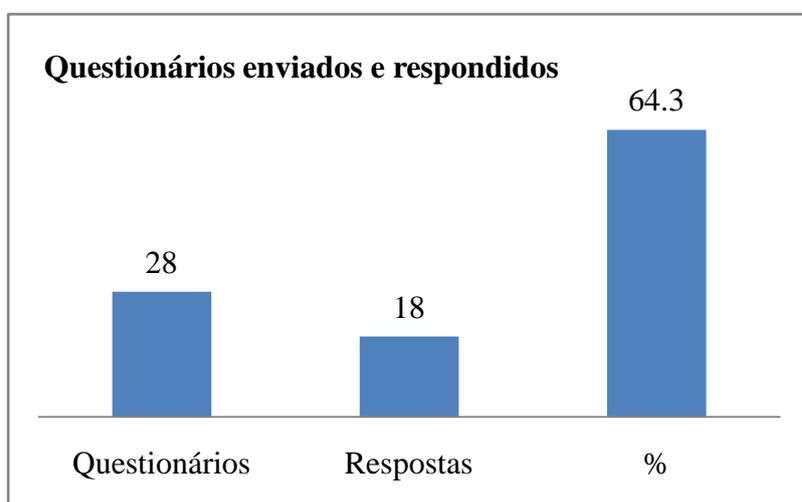
O critério de escolha utilizado foi de conveniência e acessibilidade a servidores designados para comissões anteriores de processos administrativos no *Campus* Pampulha, os quais foram contatados via ligação telefônica e/ou e-mail. A amostra não probabilística e de natureza exploratória representou uma amostragem total de 28 servidores, conforme descrições a seguir:

Tabela 3 - Questionários enviados e respondidos

QUESTIONÁRIO	ENVIADOS	RESPONDIDOS
Questionário 1	15	12
Questionário 2	13	6
TOTAL	28	18

A tabela 3 demonstra quantos questionários foram enviados e respondidos. Verifica-se que houve um excelente retorno dos sujeitos.

Gráfico 5 - Percentual de respostas



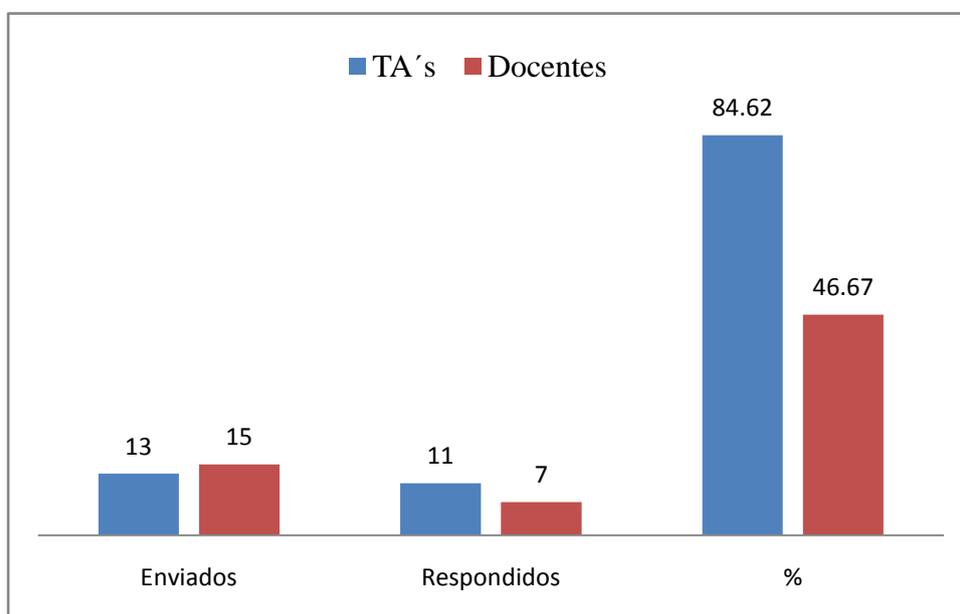
Conforme o gráfico 5, dos 28 questionários enviados:

- 18 foram respondidos,
- 10 não retornaram,
- **64,3% respondidos.**

Tabela 4 - Questionários enviados e respondidos por categoria profissional

QUESTIONÁRIO	<i>DOCENTES</i>		<i>TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS</i>	
	ENVIADOS	RESPONDIDOS	ENVIADOS	RESPONDIDOS
15 Questionários 1	5	2	10	10
13 Questionários 2	10	5	3	1
28 TOTAL	15	7	13	11

Gráfico 6 - Percentual de envio e respostas por vínculo



Na tabela 4 e no gráfico 6, pode-se notar que:

- dos 15 questionários enviados para docentes, 7 foram respondidos, correspondendo **46,67%**,
- dos 13 questionários enviados aos Técnicos Administrativos, 11 foram respondidos, correspondendo **84,62%**.

Tais resultados denotam de certa forma o interesse e necessidade do objetivo pretendido, devido ao grande percentual de retorno apresentado.

Tabela 5 - Respostas dos questionários

QUESTÕES		RESPOSTAS	PERCENTUAL
Quantas designações	01 vez	4	22,2%
	02 vezes	4	22,2%
	Mais de 02 vezes	10	55,6%
Função designada	Presidente	13	72,2%
	Membro	10	55,6%
	Secretário	9	50%
Capacitação	Sim	0	0%
	Não	18	100%
Dificuldade	Muita	4	22,2%
	Pouca	13	72,2%
	Nenhuma	1	5,6%
Tipo de dificuldade			
Conciliar agenda dos integrantes e sala disponível		13	72%
Desconhecimento de legislação específica de apoio		4	22%
Falta de material e/ou equipamentos		7	39%
Diligência		3	17%
Liberação	Integral	0	0%
	Parcial	9	50%
	Não liberado (a)	9	50%
Sobrecarga das atividades ou setor (apenas 15 enviados - questionário 1)	Sim	4	26,7%
	Não	7	46,7%
Motivação	Motivado (a)	4	22,2%
	Desmotivado (a)	4	22,2%
	Indiferente	10	55,6%
Comissão Permanente	Necessário	16	88,9%
	Desnecessário	2	11,1%
Secretaria Processual	Necessário	17	94,4%
	Desnecessário	0	0%
	Indiferente	1	5,6%
Infraestrutura e Pessoal definitivos	Necessário	16	88,9%
	Desnecessário	1	5,6%
	Indiferente	1	5,6%
Estágio Curricular	Concorda	14	77,8%
	Discorda	1	5,6%
	Indiferente	2	11,1%

Os resultados empíricos apresentados através dos questionários e compilados na tabela 5, evidenciam que em uma vasta comunidade como a da UFMG, normalmente determinado servidor é designado mais de uma vez para Comissões de Processos Administrativos, algumas vezes revezam-se a função, porém, mesmo com a experiência anterior, continuam não recebendo a capacitação de fato, desejável e necessária. No entanto, nota-se na tabela 5 que embora 100% das respostas confirmam que não houve capacitação necessária e pertinente ao nível de responsabilidade exigida, apenas 22,2% responderam encontrar muita dificuldade em exercer a atividade comissionada e 72,2% responderam encontrar pouca dificuldade.

A maior dificuldade demonstrada foi conciliar agenda. Trata-se da não liberação das atividades inerentes ao cargo, tendo-se que intermediá-las com atividades em comissão, fato evidenciado pelo índice de 50% de liberação parcial e 50% não liberação. Falta de materiais e equipamentos apropriados também se configuram em um fator avaliado como dificultador para as atividades dos componentes dessas comissões.

Nota-se no item Motivação que o maior índice de respostas foi para a opção **Indiferente**, com 55,6%. As opções, Motivado (a) e Desmotivado (a) obtiveram índices de 22,2%. Tais índices sugerem que o servidor recebe a atividade sem muita expectativa, talvez como uma atividade a mais. Embora não sejam obrigados a aceita-la, também não se sentem motivados com a designação.

Em relação à necessidade de criar uma Secretaria Processual, Comissões Permanentes de Processos Administrativos, oferta de campo para estágio curricular e disponibilização de pessoal e infraestrutura definitivos, o índice de aprovação mostrou-se bastante elevado, acima de 70% para cada uma das questões.

Embora o questionário tenha sido online sem identificação do respondente, uma pessoa se manifestou comentando:

Gostei muito da iniciativa. Hoje mesmo fiquei das 9 às 16h30 sem horário de almoço, em Comissão de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), e comentei da necessidade de criação de Comissão Permanente com infraestrutura e apoio de pessoal do local que solicita a Comissão. É desgastante, trabalha-se muito e falta todo tipo de estrutura, como sala com telefone, kit: computador, impressora, carimbo, lanche e auxiliar para levar a documentação ao sindicato, ao Departamento de Pessoal, etc. Tenho levado em carro próprio. Na comissão atual conseguimos computador, carimbo e sala, sem telefone. Mas, já participei de várias sem a menor infraestrutura com computador antigo que apresentava todo tipo de defeito, sem impressora, sem carimbos, e sala desconfortável, sem água e lanche. Acho importantíssimo montar essa Comissão Permanente, inclusive com incentivo para os membros, pois, ninguém quer participar e com razão, e quem por amor à instituição

aceita, trabalha muito, sem respaldo. Seria importante uma sala própria em local neutro como Reitoria, Pró-Reitoria de Recursos Humanos, e equipada com os kits citados.

Enfim, o projeto **Comissões Permanentes de Processos Administrativos: gestão do espaço físico e humano** caracteriza-se numa iniciativa de contribuição para a gestão administrativa processual na UFMG, no tocante à manutenção de sua excelência como instituição acadêmica, assim como mantenedora de relações democráticas e imparciais de toda comunidade interna.

6 ORÇAMENTO FÍSICO-FINANCEIRO

O orçamento do projeto não contempla obra física de infraestrutura, por se tratar de proposta para utilização do espaço físico existente. Uma gestão seria o da Unidade Administrativa III, onde estão localizados, dentre outros setores administrativos, o Departamento de Administração de Pessoal (DAP), a Comissão Permanente do Vestibular (COPEVE) e o Departamento de Recursos Humanos (DRH). Outra sugestão seria de um dos Centros de Atividades Didáticas (CAD's).

O orçamento para pagamento e recursos humanos também não será contemplado, visto que todos os membros da Comissão Permanente serão servidores do quadro efetivo (dispensados de suas atividades fins para exercício das atividades em Comissão) e estagiários dos diversos cursos oferecidos pela UFMG, conforme descrito no item 4.5.4.

6.1 Planilha orçamentária

A planilha orçamentária desse projeto trata-se de valores estimados, conforme Apêndice C e deverá ser atualizada em data próxima à aprovação do projeto.

Tabela 6 - Resumo do orçamento

RESUMO GERAL DO ORÇAMENTO		
Item	Descrição	Unitário
1	Mobiliário	24.830,00
2	Eletrodoméstico, eletroportátil e utilidades	18.195,00
3	Equipamentos de Informática e eletrônicos	30.020,00
4	Materiais de expediente	39.375,00
	Total	112.420,00

Fonte: Consulta às páginas virtuais e encartes de lojas de departamentos

6.1.1 Proposta futura (Prognóstico) de orçamento financeiro

Sabe-se que a tecnologia é essencial no mundo pós-moderno. A cultura do papel deve ser substituída pelo estabelecimento de um processo eletrônico, como sugestão o Processo

Administrativo eletrônico (PAe) da UFMG similar ao Processo Judicial eletrônico (PJe) do Conselho Nacional de Justiça. Para isso, poderá haver convênio entre a Ciência da Computação, a Faculdade de Direito e Procuradoria Federal junto à Universidade para a viabilização de equipamentos adequados e programa de computação ou software que atenda essa demanda de gestão processual, tecnológica e de sustentabilidade.

Inicialmente, o custo deverá ser calculado pelo setor contábil próprio, por envolver três unidades, três campos de saberes, inclusive, uma carga teórica intelectual difícil de mensurar.

A longo prazo, haveria um impacto positivo não somente em celeridade processual, mas também nos custos físico-orçamentários, uma vez que, vencidas as desconfianças em relação à segurança e confiabilidade no sistema informatizado, o arquivamento digital passará a ser um processo eficiente e eficaz.

6.2 Cronograma

Item	Ações	2013									
		mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez
6.2.1	Escolha definitiva do espaço físico e realocação de pessoal pela Administração Central							x			
6.2.2	Capacitação dos recursos humanos								x	x	x
6.2.3	Contato com profissionais da UFMG para orientações técnicas referentes a processo de compra e licitação, sistemas informatizados, seleção de servidores, controle orçamentário e patrimonial								x	x	x

	etc.										
6.2.4	Atualização do orçamento geral								x	x	x
6.2.5	Planejamento e busca de parcerias com parlamentares, empresas privadas e/ou profissionais autônomos, dispostos a financiar o projeto								x	x	x
Item	Ações	2014									
		mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez
6.2.6	Elaboração das metas e manuais pelo servidor que irá administrar a Secretaria Processual				x	x	x	x	x	x	x
6.2.7	Planejamento físico das salas disponibilizadas						x	x			
6.2.8	Aquisição de mobiliário, materiais de expediente, equipamentos de informática e multimídia						x	x	x	x	x
6.2.9	Finalização do projeto de intervenção										x

7 AVALIAÇÃO

O monitoramento e a avaliação do processo deverão ser constantes, visto que, em se tratando de um universo público e crescente de relações humanas, novas atividades e necessidades emergentes surgirão.

O avanço tecnológico remeterá a novas técnicas e deverá se tornar um dos itens de readaptações periódicas, visando ao bom desenvolvimento profissional dos servidores, como também, ao bom desempenho institucional da UFMG, essencialmente para confirmação das propostas descritas em suas Finalidades, Missão e Princípios Institucionais, conforme descritos no item 4.1.1.

8 EQUIPE

Para viabilizar esse projeto de intervenção, torna-se necessário um trabalho sistemático e multiprofissional, com representantes das seguintes áreas:

- Gestão Administrativa e Processual – para apreciação, aprovação, deliberação do projeto e captação de recursos.
- Gestão Orçamentária e Financeira – para acompanhamento de convênios, aplicabilidade e controle dos valores captados.
- Gestão de Recursos Humanos – para administração de pessoal e desenvolvimento dos recursos humanos necessários.
- Gestão de Serviços de apoio e logística – para aquisição, gerenciamento e controle de estoque de bens de consumo e de bens móveis permanentes, entre outros procedimentos.
- Gestão de Tecnologia da Informação – para atender às necessidades de sistemas de informação e comunicação que acompanhem os avanços tecnológicos.
- Gestão Pedagógica – para elaborar, acompanhar e avaliar o estágio curricular.

9 OUTROS

Para a Secretaria Processual, poderá ser estudada uma gratificação referente à função de responsável pela Secretaria, como opção complementar a um (a) servidor (a), que exercerá a atividade em dedicação exclusiva (período integral) nesta secretaria.

Tabela 7 - Sugestão de gratificação ao servidor responsável pela Secretaria Processual

Anexo I da Lei nº. 11.526, de 04/10/2007, alterado pelo Anexo C e CII da Lei nº 12.778, de 28/12/2012, publicada no DOU de 31/12/2012.		
Item	Descrição da sugestão de gratificação	Unitário
1	CD4 (Cargo Comissionado de Direção para direção)	4.563,53
2	FG1 (Função gratificada para coordenação)	777,26
3	FG2 (Função gratificada para subcoordenação)	522,90
4	FG3 (Função gratificada para secretário (a))	423,94

Fonte: <https://www.ufmg.br/prorh/dap/informativos/tabelas/cargos-de-direcao/>

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O problema que impulsionou o estudo foi: “As questões disciplinares na UFMG estão sendo processadas de forma a atender toda a comunidade interna, de maneira igualitária e justa?”.

As contribuições e sugestões para trabalhos futuros foram aqui apresentadas, ressaltando algumas reflexões acerca do tema estudado, sem, no entanto, pretender esgotá-lo, uma vez que o mesmo é vasto, complexo e precisa ser muito bem explorado.

O presente trabalho partiu de uma experiência pessoal e, amparado pela fundamentação teórica e análise dos resultados da amostra investigada, oferece suporte para reflexões acerca da importância de se criar uma infraestrutura adequada — Secretaria Processual — dentro desse universo acadêmico.

Essas contribuições visam melhorar o desempenho e motivação dos servidores designados em comissões, ressaltando a necessidade de suporte material e capacitação, que poderão favorecer além de quantidade, qualidade e celeridade dos processos administrativos e disciplinares.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERNHEIM, Carlos Tünnermann; CHAÚÍ, Marilena de Souza. **Desafios da universidade na sociedade do conhecimento**: cinco anos depois da conferência mundial sobre educação superior. Brasília: UNESCO, 2008. 44 p.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Brasília: Senado Federal, 1994.

BRASIL. Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005. Dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2005.

BRASIL. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). Brasília, DF, 2007.

BRASIL. Lei nº 971, de 16 de dezembro de 1949. Federaliza a Universidade de Minas Gerais. Brasília: Senado Federal, 1949.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Regime jurídico único. Brasília: Câmara dos Deputados, 1990.

BRASIL. Lei nº 9784, de 29 de janeiro de 1999. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília: Senado Federal. 1999.

BRASIL. Portaria nº 335, de 30 de maio de 2006. Regulamenta o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, de que trata o Decreto 5480/2005. Brasília: Controladoria Geral da União, 2006.

CAMPOS, Regina Célia Passos Ribeiro de. As relações interpessoais no mundo do trabalho. Curso de Especialização em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior. Faculdade de Educação, UFMG, 2012.

CAMPOS, Regina Célia Passos Ribeiro de. Saúde Mental e Trabalho. Curso de Especialização em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior. Faculdade de Educação, UFMG, 2012.

DEMO, Pedro. **Pesquisa e construção de conhecimento**: metodologia científica no caminho de Habermas. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997, 125p.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 14ª Ed. São Paulo: Atlas, 2002. 727 p.

ELLISON, R. **O Homem invisível**. São Paulo: Editora Marco Zero, 1990.

ESTATUTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Resolução 04/99 em vigor a partir de 05 de julho de 1999.

Gestão de Processos. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/gestao-e-planejamento/gestao-planejamento-cnj/483-rodape/gestao-planejamento-e-pesquisa/gestao-e-planejamento/gestao-e-planejamento-do-cnj/13726-gestao-de-processos>>. Acesso em: 21 abr. 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 1994. 207 p.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONÇALVES, Luiz Alberto Oliveira. **Conhecimento científico e outras formas de conhecimento**. Seção 1: As diferentes Formas de Conhecimento. Projeto Veredas, Módulo 2, v. 1. Disponível em: <http://crv.educacao.mg.gov.br/sistema_crv/index.aspx?ID_PROJETO=27&ID_OBJETO=32520&tipo=ob&cp=000000&cb=>. Acesso em 10 mar. 2013.

GONÇALVES, Júlia Eugênia. A Pós-Modernidade e os Desafios da Educação na Atualidade. **Revista Científica Aprender**, v. 11, 2008. Disponível em: <<http://revista.fundacaoaprender.org.br/index.php?id=116>>. Acesso em: 16 abr. 2013.

História da UFMG. Disponível em: <https://www.ufmg.br/conheca/hi_index.shtml>. Acesso em: 01 jun. 2013.

KAPLAN, Abraham. **A conduta na pesquisa**: metodologia para as ciências do comportamento. São Paulo: Herder, 1972. 440 p.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber**: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artes Médicas Sul Ltda.; Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999. 340 p.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 17ª Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2004. 960p.

MINAS GERAIS. Lei nº 956, de 7 de setembro de 1927. Cria a Universidade de Minas Gerais. Minas Gerais, Belo Horizonte, 7 set. 1927.

NOGUEIRA, Simone Baccarini. **Manual de sindicância investigatória, sindicância punitiva e processo administrativo disciplinar do servidor público federal**. Belo Horizonte: UFMG, 2004. 343 p.

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DA UFMG 2008-2012. Instrumento de planejamento e gestão da instituição. Universidade Federal de Minas Gerais, 2008. Disponível em: <<http://www.pdi.ufpa.br/doc/UFMG.pdf>>. Acesso em 01 jun. 2013.

REGIMENTO GERAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. Resolução Complementar 01/2010 em vigor a partir de 31 de maio de 2010. Disponível em: <<https://www2.ufmg.br/sods/Sods/Sobre-a-UFMG/Regimento-Geral>>. Acesso em: 01 jun. 2013.

RIO, João do. A Alma Encantadora das Ruas. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/bn000039.pdf>>. Acesso em 15 abr. 2013.

SANTOS, Boaventura Sousa. **A Crítica da Razão Indolente**: Contra o Desperdício da Experiência: para um novo senso comum; a ciência, o direito e a política na transição paradigmática . V. 1. São Paulo: Cortez, 2000. *apud* GONÇALVES, Júlia Eugênia. A Pós-Modernidade e os Desafios da Educação na Atualidade. **Revista Científica Aprender**, v. 11, 2008. Disponível em: < <http://revista.fundacaoaprender.org.br/index.php?id=116>>. Acesso em: 16 abr. 2013.

SANTOS, Jair Ferreira dos. O que é pós-moderno. 7ª Ed. São Paulo: Brasiliense, 1989. 111 p. (Coleção Primeiros Passos - v.165)

Sobre a UFMG. Disponível em: <<https://www2.ufmg.br/sods/Sods/Sobre-a-UFMG>>. Acesso em 10 mar. 2013.

UFMG em números (ano base 2010). Disponível em: <https://www.ufmg.br/conheca/nu_index.shtml>. Acesso em: 01 jun. 2013.

APÊNDICE A -1º Questionário para consulta a integrantes de Comissão de Processo Administrativo

Projeto Comissões Permanentes de Processos Administrativos: gestão do espaço físico e humano

Não haverá identificação da pessoa que responder o questionário.

Para responder e enviar o questionário poderá clicar no link que aparece no início após a mensagem: "Se tiver problemas para visualizar este formulário, você poderá preenchê-lo on-line".

O objetivo deste é colher opiniões sobre a necessidade de se criar comissões permanentes para viabilizar a apuração e a apreciação dos eventuais processos administrativos, demonstrando que os fatores que dificultam a instalação e o desenvolvimento dessas comissões são a ausência de espaço físico definitivo e devidamente estruturado com materiais, equipamentos e mobiliário, assim como pessoal permanente devidamente capacitado.

Vínculo com a UFMG

- Docente
- Técnico Administrativo

Quantas vezes foi designado (a) para compor uma Comissão de Processo Administrativo?

(Qualquer Comissão: de Sindicância Investigatória, Disciplinar ou outra)

- 01 vez
- 02 vezes
- Mais de 02 vezes

Para qual função foi designado (a)?

(Se participou de mais de uma vez em funções distintas, selecionar mais de uma opção)

- Presidente
- Membro
- Secretário (a)

Recebeu treinamento/capacitação quando designado (a)?

- Sim
- Não
- Não se lembra

Teve alguma dificuldade para desenvolver a atividade à qual foi designado (a)?

- Muita
- Pouca
- Nenhuma

Qual foi a dificuldade encontrada para exercer a atividade?
(Poderá ser selecionada mais de uma opção)

- Conciliar agenda dos integrantes
- Falta de material e/ou equipamentos
- Dificuldade em conciliar agenda de sala disponível com disponibilidade dos integrantes
- Dificuldade de encaminhar documentação por falta de recursos financeiros e/ou humano

Foi liberado (a) de suas atividades habituais para assumir atividades em Comissão?
(Se participou mais de 01 vez, poderá selecionar mais de uma opção)

- Integralmente (o dia todo)
- Parcialmente (apenas no horário de reunião)
- Em nenhum momento, tendo que conciliar as duas atividades

Sua participação na Comissão comprometeu seu setor, sobrecarregou um colega ou acumulou serviço ?

- Sim
- Não

Quando designado (a) para compor a Comissão de Processo Administrativo, como se sentiu?

- Motivado (a)
- Desmotivado (a)
- Indiferente

Como avalia a criação de Comissão Permanente para Processos Administrativos?

- Necessário
- Desnecessário

- Indiferente

Como avalia a disponibilização de espaço físico definitivo e devidamente estruturado para a Comissão?

- Necessário
- Desnecessário
- Indiferente

Como avalia a criação de campo para estágio curricular para auxiliar nas atividades das comissões?

- Concordo
- Discordo
- Indiferente

Como avalia a criação de uma Coordenadoria ou Secretaria Processual especificamente para administrar questões disciplinares na UFMG?

- Necessário
- Desnecessário
- Indiferente

APÊNDICE B - 2º Questionário para consulta a integrantes de Comissão de Processo Administrativo

Projeto Comissões Permanentes de Processos Administrativos: gestão do espaço físico e humano

Não haverá identificação do respondente.

O objetivo deste é colher opiniões sobre a necessidade de se criar comissões permanentes para viabilizar a apuração e a apreciação dos eventuais processos administrativos, demonstrando que os fatores que dificultam a instalação e o desenvolvimento dessas comissões são a ausência de infraestrutura e pessoal permanente devidamente capacitado.

Vínculo com a UFMG

- Docente
- Técnico Administrativo

Quantas vezes foi designado (a) para compor uma Comissão de Processo Administrativo?

(Qualquer comissão: de Sindicância Investigatória, Disciplinar ou outra)

- 01 vez
- 02 vezes
- Mais de 02 vezes

Para qual função foi designado (a)?

(Se participou mais de uma vez em funções distintas, selecione mais de uma opção)

- Presidente
- Membro
- Secretário (a)

Recebeu treinamento/capacitação quando designado (a)?

- Sim
- Não
- Não se lembra

Teve alguma dificuldade para desenvolver a atividade à qual foi designado (a)?

- Muita
- Pouca
- Nenhuma

Qual foi a dificuldade encontrada para exercer a atividade?
(Poderá ser selecionada mais de uma opção)

- Conciliar agenda dos integrantes
- Desconhecimento de legislação de apoio ao processo específico
- Falta de material e/ou equipamentos
- Dificuldade em conciliar agenda de sala disponível com disponibilidade dos integrantes
- Dificuldade de conciliar agenda das reuniões e disponibilidade própria
- Dificuldade de encaminhar documentação por falta de recursos financeiros e/ou humano

Foi liberado (a) de suas atividades habituais para assumir atividades em Comissão?
(Se participou mais de 01 vez, poderá selecionar mais de uma opção)

- Integralmente (o dia todo)
- Parcialmente (apenas no horário de reunião)
- Em nenhum momento, tendo que conciliar as duas atividades.

Quando designado (a) para compor a Comissão de Processo Administrativo, como se sentiu?

- Motivado (a)
- Desmotivado (a)
- Indiferente

Como avalia a criação de Comissão Permanente para Processos Administrativos?

- Necessário
- Desnecessário
- Indiferente

Como avalia a criação de uma Coordenadoria ou Secretaria Processual especificamente para administrar questões disciplinares na UFMG?

- Necessário
- Desnecessário
- Indiferente

Como avalia a disponibilização de infraestrutura e pessoal definitivos para a Comissão?

- Necessário
- Desnecessário
- Indiferente

Como avalia a criação de campo para estágio curricular para dar suporte aos membros da Comissão?

- Concordo
- Discordo
- Indiferente

APÊNDICE C – Planilha Orçamentária – Estimativa

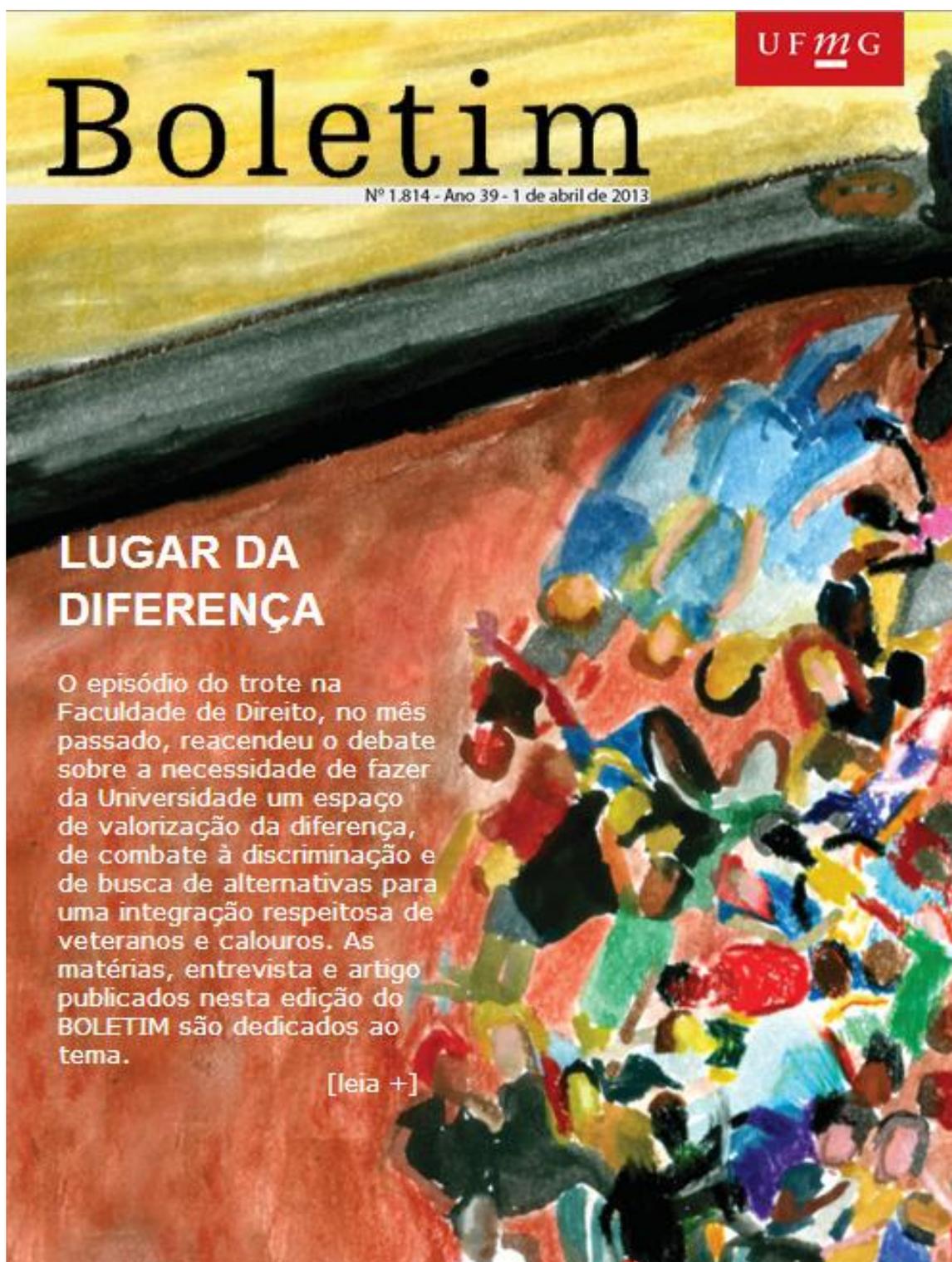
PLANILHA ORÇAMENTÁRIA MOBILIÁRIO				
Item	Descrição	Unitário	Quant.	Valor total
1	Mesa de reunião 8 lugares (larg. 250 x alt. 75 x prof. 120)	1.200,00	2	2.400,00
2	Estação de trabalho (mesa reta 800 x 600 + gaveteiro para mesa 2 gavetas com chave + conexão para mesa leque 600 x 600)	500,00	1	500,00
3	Estação de trabalho (mesa reta 1000 x 600 + gaveteiro para mesa 3 gavetas com chave + conexão para mesa leque 600 x 600)	800,00	3	2.400,00
4	Mesa escritório pequena com 2 gavetas	360,00	2	720,00
5	Cadeira Secretaria reta base giratória com rodízio e sem braço	260,00	24	6.240,00
6	Cadeira Diretor, base giratória s/braço com rodízio	350,00	3	1.050,00
7	Longarina secretaria 2 lugares	600,00	2	1.200,00
8	Longarina secretaria 3 lugares	700,00	1	700,00
9	Estante de aço 60 cm (alt. 1,98 x comp. 0,92 x prof. 0,60), 6 bandejas, chapa 22	400,00	2	800,00
10	Armário de aço 2 portas (alt. 1,98 x comp. 1,20 x prof. 0,44), 4 prateleiras, chapa 24	700,00	1	700,00
11	Armário Alto – executivo - semiaberto com 2 prateleiras externas (larg. 800 x prof. 380 x alt. 1560)	380,00	1	380,00
12	Armário Alto – diretor – fechado (larg. 800 x prof. 380 x alt. 1560)	450,00	1	450,00
13	Armário Baixo – secretária – fechado (larg. 800 x prof. 380 x alt. 750)	390,00	3	1.170,00
14	Gaveteiro volante 4 gavetas com chave (larg. 500 x prof. 385 x alt. 500)	300,00	6	1.800,00
15	Mesa de copa redonda (café office) + 04 cadeiras	800,00	1	800,00
16	Cadeira plástica fixa	180,00	4	720,00
17	Armário aéreo (suspensão) duplo com nicho	400,00	7	2.800,00
	Total	8.770,00		24.830,00

PLANILHA ORÇAMENTÁRIA ELETRODOMÉSTICO E ELETROPORTÁTIL E UTILIDADES				
Item	Descrição	Unitário	Quant.	Valor total
1	Geladeira 1 porta 239 a 254 L	1.250,00	1	1.250,00
2	Microondas 30 litros	800,00	1	800,00
3	Cafeteira elétrica	250,00	1	250,00
4	Ar condicionado Split 30.000 Btus	4.000,00	3	12.000,00
5	Ventilador de parede 3 pás, 50 cm	300,00	6	1.800,00
6	Fragmentadora de papel	600,00	1	600,00
7	Lixeira inox copa/banheiro c/pedal 20L	170,00	3	510,00
8	Cesto de lixo para escritório, 10,5L em tela aramada	55,00	7	385,00
9	Bebedouro	600,00	1	600,00
	Total	8.025,00		18.195,00

PLANILHA ORÇAMENTÁRIA EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA E ELETRÔNICOS				
Item	Descrição (equipamentos de informática e eletrônicos)	Unitário	Quant.	Valor total
1	Computador	3.500,00	6	21.000,00
2	Impressora multifuncional laser colorida (impressora, copiadora, scanner e fax)	2.000,00	1	2.000,00
3	Impressora laser colorida	950,00	1	950,00
4	Impressora laser preto e branco	650,00	1	650,00
5	Projetor multimídia	2.800,00	1	2.800,00
6	Câmera fotográfica	800,00	1	800,00
7	Gravador de voz	400,00	2	800,00
8	Aparelho telefônico	170,00	6	1.020,00
	Total	11.270,00		30.020,00

PLANILHA ORÇAMENTÁRIA MATERIAL DE EXPEDIENTE				
Item	Descrição	Unitário	Quant.	Valor total
1	Papel A4 500 fls 210x297	30,00	200	6.000,00
2	Capa para Processos	3,00	2000	6.000,00
3	Tonner preto	700,00	20	14.000,00
4	Tonner colorido	600,00	13	7.800,00
5	Grampeador/grampos	150,00	5	750,00
6	Agenda	30,00	5	150,00
7	Clips caixa com 100	6,00	10	60,00
8	Carimbo/almofada/tinta	75,00	7	525,00
9	Régua, tesoura	20,00	8	160,00
10	Envelope pardo grande	1,50	1000	1.500,00
11	Envelope carta	0,50	500	250,00
12	Colchete tipo trilho caixa com 50	10,00	50	500,00
13	Pasta suspensa	3,00	100	300,00
14	Pasta com elástico	13,00	20	260,00
15	Caixa box polionda	3,00	50	150,00
16	Cola branca, cola em bastão	15,00	10	150,00
17	Estrator de clips	10,00	7	70,00
18	Perfurador de papeis	50,00	3	150,00
19	Lápis, borracha, caneta, apontador	20,00	20	400,00
20	Fita adesiva transparente, fita adesiva crepe	20,00	10	200,00
	Total	1.760,00		39.375,00
PLANILHA ORÇAMENTÁRIA ESTIMATIVA TOTAL				
Total geral			112.420,00	

RESUMO GERAL DO ORÇAMENTO		
Item	Descrição	Unitário
1	Mobiliário	24.830,00
2	Eletrodoméstico, eletroportátil e utilidades	18.195,00
3	Equipamentos de Informática e eletrônicos	30.020,00
4	Materiais de expediente	39.375,00
	Valor do Projeto	112.420,00



VIOLÊNCIA NÃO É BRINCADEIRA

*Fernanda Maria Caldeira e Marcela Coelho**

Não há consenso sobre a origem do trote, estima-se que já existia na Antiguidade, mas seu ápice foi na Idade Média entre as primeiras universidades europeias. O trote apareceu como "rito" de passagem para demarcar as diferenças entre os estudantes, alunos que vinham das áreas rurais e eram "civilizados" pelos seus veteranos que se encontravam nos burgos (cidades).

A própria etimologia da palavra trote – vem de trotar – remete a uma espécie de andar do cavalo entre o galope e o andar habitual, um passo que o animal tem que aprender. Para isso, é necessário domesticá-lo. Ainda hoje o trote é visto como uma forma de receber calouros.

Vivemos em uma sociedade marcada por desigualdades sociais e pelos diversos tipos de discriminações causadas por elas; e a Universidade, mesmo sendo um espaço de produção do conhecimento, está inserida nessa sociedade e acaba por reproduzir e reafirmar as relações desiguais e os preconceitos dentro do seu espaço. O machismo, o racismo e a homofobia se manifestam no campus por meio da segregação, humilhação e outros tipos de violência simbólica e psicológica por parte de alunos, professores e funcionários. Os trotes fazem parte desse cenário.

Entrar em universidades públicas é uma grande conquista que merece ser comemorada. Em muitos cursos os calouros são recebidos pelos seus veteranos com festas, recepção de calouros e o trote. Mas o que era para ser uma interação de veteranos e calouros transforma-se em espaço delimitado pela hierarquia e humilhação impostas aos recém-chegados, obrigados a passar por situações vexatórias, e em alguns casos, de violência extrema.

Durante os trotes, os preconceitos arraigados em nossa sociedade são praticados e justificados como forma de brincadeira, e as minorias oprimidas constituem-se nas principais vítimas de deboches, como em casos em que homossexuais e negros são verbalmente humilhados com palavras de ordem degradantes, e mulheres têm que simular sexo oral em objetos fálicos.

Existem inúmeras maneiras de receber os calouros com festa e diversão e que dispensam a reprodução distorcida das relações de poder e hierarquia. O que não discutimos, reproduzimos. Não podemos mais tolerar práticas violentas mascaradas como "brincadeira" ou "não intencional".

É importante refletirmos sobre que grupos minoritários lutaram e ainda lutam diariamente pela conquista e afirmação de uma cidadania plena que ainda não existe de fato. E é dever da Universidade (e de todos que a compõe) contribuir para essa luta, combatendo os preconceitos em seus espaços e fora dela, cultivando assim uma sociedade mais humana, plural e tolerante com a diversidade.

*Alunas da UFMG e integrantes do Núcleo de Combate às Opressões do Diretório Central dos Estudantes (DCE)

Fotos: Isabella Lucas



“Na ocasião da minha chegada à Universidade, o trote foi tranquilo porque a maioria dos estudantes não aderiu. Existiam mais espaços na UFMG de interação de calouros e veteranos, mas foram extintos.”

Pedro Brito, estudante de Fonoaudiologia



Acho que o trote pode ser interessante, desde que os calouros não sejam forçados a nada. Eles devem ter o direito de escolher se vão participar ou não.”

Leonardo Mayer, estudante de Engenharia Mecânica



“A própria Universidade deveria ter uma estrutura de recepção, porque os calouros têm perfis diversos e nem sempre aceitam as brincadeiras. Quanto ao trote que repercutiu por ser considerado preconceituoso, acho que os estudantes que o praticaram queriam aparecer, chamar a atenção. Eles sabiam que aquilo não seria bem visto.”

Rosemary Alves, estudante de Letras

MUITO ALÉM DA FESTA

Contrária ao trote, Administração Central defende caráter formal e solidário da recepção aos calouros

Ana Rita Araújo

Desde os anos 1990, a UFMG vem explicitando sua posição contrária ao trote, sobretudo depois que instituiu programação específica de recepção aos calouros, atribuindo oficialmente à Administração Central a tarefa de receber os novos estudantes. O aspecto formal desse formato de recepção é criticado por setores da comunidade universitária que desejariam uma programação mais festiva. “Contudo, mais importante que ser festiva é que ela seja mais participativa”, argumenta o diretor para Assuntos Estudantis da UFMG, Luiz Guilherme Knauer.

Isabella Lucas



Knauer: parte formal da recepção aos calouros não pode ser abandonada

Knauer sustenta que, no ambiente institucional, não é fácil lidar com a informalidade, sobretudo porque “uma universidade não é necessariamente local de festas”. Mesmo que seja possível construir, junto com o movimento estudantil, uma recepção mais festiva, a parte formal não pode ser abandonada, porque esse

é o papel da Universidade, ressalta. O diretor discorda dos que dizem que a falta de festa ou de trotes poderia inviabilizar ou atrapalhar a integração dos calouros à comunidade: “Inúmeras pessoas se recusam a levar o trote e continuam inseridas. Eu mesmo, há 30 anos, me recusei e não acho que tenha tido problemas de inserção na Universidade”, diz.

Para Knauer, o fato de algumas pessoas consentirem com as brincadeiras aplicadas durante a atividade não exime a comunidade universitária de uma responsabilidade maior – a da cidadania. Em sua opinião, tais práticas, de caráter opressivo, atingem não apenas os calouros que são alvos delas, mas toda a comunidade. “E a opressão é sempre péssima para a sociedade”, afirma.

Sanções

Com relação às sanções pela prática do trote, Knauer cita o Regimento Geral da UFMG, que em seu artigo 192 define que a ordem disciplinar na Universidade deverá ser mantida com a cooperação ativa dos integrantes do corpo discente, como condição indispensável ao êxito dos trabalhos de toda a comunidade universitária.

O artigo seguinte determina que os integrantes do corpo discente estão sujeitos a penalidades que vão desde advertência a suspensão das atividades escolares por até 30 dias, por um período letivo e até o desligamento, sendo as duas últimas passíveis de aplicação, por exemplo, “por prática de atos incompatíveis com a dignidade universitária”.

Luiz Guilherme Knauer lembra que a Universidade trabalha com instrumentos típicos do serviço público. “Para os trotes considerados ofensivos, imediatamente é instituída comissão de sindicância, que eventualmente pode virar uma comissão de inquérito e um Processo Administrativo e Disciplinar (PAD), para que os alunos sejam punidos por suas atitudes”, explica.

A intenção de levar o estudante recém-aprovado no vestibular a se sentir responsável pela vida em comunidade tem marcado as programações das semanas de recepção ao calouro. Em março de 1999, por exemplo, os novatos foram chamados a se engajar na campanha UFMG contra a dengue, iniciada no ano anterior e que se intensificou com a chegada das chuvas.

A Diretoria para Assuntos Estudantis, a Coordenadoria de Assuntos Comunitários (CAC) e o Diretório Central dos Estudantes (DCE) estão preparando uma grande campanha de doação de sangue, que abrangerá todos os cursos. A intenção é mostrar aos estudantes que a entrada na Universidade é também, segundo Knauer, “um momento para as pessoas entenderem que vivem em comunidade e, por isso, devem ter atitudes solidárias”.

Isabella Lucas



João Vítor Rodrigues:
atividades positivas para promover a integração

Alternativas de integração

“Mesmo quando parece brincadeira inofensiva, o trote carrega uma dose subliminar de opressão e de subjugação”, avalia o coordenador geral do Diretório Central dos Estudantes (DCE), João Vítor Leite Rodrigues. Segundo ele, o tema é um dos eixos básicos do trabalho da atual gestão do órgão – o combate à opressão, objeto de núcleo específico criado no início da gestão. “Trata-se de assunto muito caro para nós”, reitera o estudante de Ciências Econômicas.

Para ele, o trote é “desnecessário” como atividade de integração de veteranos e calouros, e outras alternativas podem ser pensadas com essa finalidade. Nesse sentido, o DCE está firmando parcerias com a Coordenadoria de Assuntos Comunitários (CAC) e com a Diretoria para Assuntos Estudantis (DAE) para a formulação de campanhas positivas de recepção aos estudantes. “Além da campanha de doação de sangue, estamos planejando uma espécie de ‘feira de livros’, no intuito de incentivar os veteranos a doarem os seus antigos livros e apostilas para os calouros” diz ele. “Se visa promover a interação de calouros e

veteranos, como alguns argumentam, então o trote é desnecessário. Outras atividades, mais positivas, podem favorecer essa interação. É nisso que acreditamos”, conclui o estudante.

A PONTA DO ICEBERG

Grupos que defendem direitos humanos na UFMG apontam urgência de política institucional contra discriminação

Itamar Rigueira Jr.

O trote violento não deve ser visto como ato isolado – ele expressa uma dinâmica de preconceitos e discriminação que marca a universidade em suas diversas instâncias. E a implantação de políticas institucionais destinadas a mudar esse quadro é urgente, têm pregado em tom uníssono os grupos que trabalham na UFMG na defesa de direitos humanos e do respeito à diversidade.

“Casos como o trote recente da Faculdade de Direito são a ponta do iceberg. Eles representam uma realidade de sexismo, racismo e homofobia nas universidades brasileiras. A ideia de universidade é oposta à de discriminação, e estará falida se não se concretiza o princípio de integridade dos diferentes sujeitos”, afirma a professora Cláudia Mayorga, da Fafich, coordenadora do Núcleo Conexões de Saberes, que desenvolve ações que têm o objetivo, entre outros, de debater e promover o acesso e a permanência qualificada de estudantes negros e de trajetória popular na UFMG.

Mayorga estende a argumentação com uma pergunta: “Em que universidade vivem os estudantes que se sentem autorizados a tomar esse tipo de atitude? Essa questão traz a instituição para o centro do debate”, diz a professora do Departamento de Psicologia. “Se ela não cria as condições para a garantia da integridade das pessoas, abusos de poder e autoritarismo tornam-se naturais no cotidiano da instituição.”

‘Inferiorização do outro’

Para a coordenadora do Conexões de Saberes, o trote está longe de ser uma brincadeira; ele pretende estabelecer relações de poder. A professora Shirley Miranda, do Programa Ações Afirmativas na UFMG, acrescenta que a prática promove o que ela chama de “inferiorização do outro”. “Em muitos cursos, o preconceito racial incide de várias formas. E essa discussão não se faz na maioria das unidades, os alunos saem da Universidade sem entender como funciona o discurso que legitima a subalternização de determinados grupos”, analisa.

Isabella Lucas



Na Faculdade de Educação, onde Shirley Miranda (na foto) leciona e sede do Ações Afirmativas, a reflexão é mais frequente. Em matérias optativas, por exemplo, discutem-se assuntos como o racismo no Brasil. “Em dez anos, avançamos muito, e pessoas que eram contrárias às nossas propostas, como as cotas raciais, já aderem ao debate, trazendo novos autores de referência”, conta Shirley.

Para a professora da FaE, racismo, sexismo e homofobia têm que ser nomeados e tratados como tal no âmbito institucional. Ela ressalta que essas formas de violência não são mencionadas de forma explícita no Regimento e no Estatuto da UFMG, que dessa forma colaboram para a perpetuação desse quadro. Cláudia Mayorga concorda: “Se o problema não é nomeado, não há objeto a ser enfrentado”, ela destaca, e faz uma analogia: “Na mesma linha, ao adotar as cotas, a UFMG não se pronunciou amplamente sobre a questão, e isso teria sido importante. A Universidade apenas implantou o que foi determinado pelo governo federal”.

Inspiração e diálogo

Claudia e Shirley afirmam que há estudos acadêmicos suficientes a atestar que comportamentos preconceituosos ocorrem nas universidades brasileiras. Elas defendem que esses trabalhos sirvam de base para o debate, assim como experiências de combate à discriminação em outras instituições. “Devemos nos inspirar e dialogar com outras universidades, em seminários e grupos de trabalho que deverão contribuir para criação de uma política institucional de respeito à diversidade”, sentencia Claudia Mayorga.

Mayorga enfatiza ainda a necessidade de que a comunidade conheça sujeitos que chegam agora à universidade, como os estudantes indígenas. “Temos que dialogar com esses grupos, deixando de falar por eles e abandonando abordagens superficiais.” Para a professora da Fafich, essa mudança de postura é importante para enfrentar sérios problemas que persistem nas salas e corredores. “Recebemos denúncias sem nomes dos responsáveis, porque os alunos temem prejudicar sua vida acadêmica e até a carreira. Alguns cotistas se sentem constrangidos de vir à aula, assustados com a imagem de que eles contribuem para baixar a qualidade da universidade. Como eles vão falar, sob esse peso? Essa é uma forma de silenciamento.”

Shirley Miranda afirma também que nos ambientes de pesquisa a seleção de alunos sofre influência do componente racial, assim como acontece em ambientes de trabalho. Por essas e outras razões, a professora da FaE defende a punição dos culpados pelos trotes violentos e outras manifestações de discriminação, mas não só. “É preciso que se assuma uma posição institucional forte contra o preconceito”, ela diz.

Proteger as minorias

“Temos que parar para pensar no que está acontecendo e falar publicamente às minorias que elas são bem-vindas à universidade e terão mecanismos institucionais de proteção e promoção dos seus direitos”, defende o professor Marco Aurélio Prado, coordenador do Núcleo de Direitos Humanos e Cidadania GLBT (NUH), sediado na Fafich. Ele compartilha a visão de que o trote não é um caso separado da situação de preconceito e violência institucional, porque procura impor e legitimar hierarquias de ordem sexual, de gênero, de classe e racial.

“Em 2005, denunciamos trotes de caráter homofóbico e alertamos que um dia tomaríamos conhecimento de trotes envolvendo preconceitos raciais e outros. Como não foram tomadas atitudes, a situação foi se alastrando. É preciso exigir medidas que vão além de campanhas como trote solidário ou outras, mas que combatam o preconceito de forma efetiva, incluindo posturas de professores em sala de aula”, afirma o professor do Departamento de Psicologia.

Ele defende medidas concretas e menciona o caso da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), que, por exemplo, passou a aceitar o uso do **nome social** para transexuais, criou canais de denúncia segura e implantou resoluções contra qualquer tipo de preconceito. “É preciso instituir espaços de expressão, em que as pessoas possam falar, em segurança, de situações de humilhação que sofrem”, ressalta Marco Aurélio.

O que eles disseram

“Particpei do trote porque quis, mas não gostei de todas as brincadeiras, achei que houve um pouco de abuso. Penso que os trotes deveriam ser mais proveitosos.”

Mariana Dutra, estudante de Fonoaudiologia



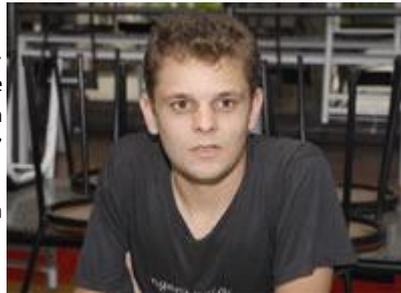


“Somos contra qualquer tipo de trote. Se tiver caráter preconceituoso, é totalmente abominável. Na Turquia, os veteranos se vestem como professores e recebem os calouros na sala de aula. É uma brincadeira saudável.”

Ozge Kaya e Hakan Geyik, intercambistas turcos

“É normal que os veteranos recebam os calouros. Não vejo problema em sujar e pintá-los, desde que ninguém se machuque. Tudo deve ser feito em comum acordo.”

Raphael Soares, estudante de Engenharia Mecânica

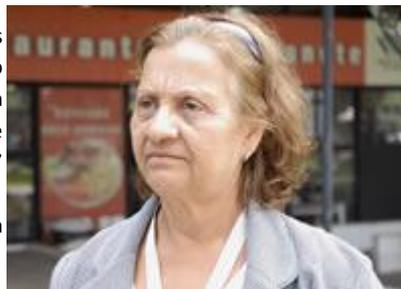


“A universidade deveria promover uma recepção aos calouros, com shows abertos de música, apresentação de teatro e outras atividades que promovessem integração. Em vez disso, cada grupo de veteranos em seu respectivo curso organiza o próprio trote, suja e às vezes até desmoraliza o calouro.”

César Araújo, estudante de Aquicultura

A UFMG deveria, pelo menos, advertir os autores daquele trote de caráter nazista e racista. Acho também que não deveria haver calouradas com tantas bebidas alcoólicas. Isso desvia a finalidade da instituição e prejudica sua imagem.”

Nely Romano, secretária da Pós-graduação em Neurociências



O arbitrário que virou natural

Gabriella Praça

“O trote é uma forma de integração ao mundo da universidade que o calouro aceita sem reclamar – e ainda achando bom.” É assim que a antropóloga e professora da Fafich Ana Lúcia Modesto interpreta as atividades de subordinação dos novos alunos em relação aos veteranos que acontecem ao início de cada semestre letivo. Para ela, os calouros se submetem à prática para não serem vistos como “chatos” pelos demais, o que significaria isolamento no ambiente universitário. Nesse sentido, o trote é um rito de passagem similar aos realizados em grupos militares, entre presidiários ou por instituições religiosas.

Isabella Lucas



Ana Lúcia Modesto: trote agride a integridade do outro

Em entrevista ao BOLETIM, Ana Lúcia aborda a hierarquização na academia, os aspectos simbólicos de atividades promovidas entre calouros e veteranos e a tênue fronteira entre o lúdico e o humilhante.

Qual a função do trote como elemento da cultura universitária e por que a prática se perpetua ano após ano?

O trote tem origens antigas, dos tempos em que a universidade era bem mais tradicional, e reproduz a hierarquia existente entre professores e alunos – que, no passado, era extremamente rígida. Em nosso contexto social, a entrada na faculdade é um passo extremamente importante para o jovem, quando ele aprende uma profissão, conquista mais liberdade, deixa, muitas vezes, de morar com os pais, e experimenta maior autonomia do que aquela que tinha em relação à escola. A hierarquia existente dentro da universidade é sentida e reproduzida pelos estudantes quando entra um aluno novo, que não tem conhecimento sobre “o mundo daqui”, espécie de universo à parte. Muitos campi são, inclusive, fisicamente isolados, funcionando como cidades do interior, com pessoas que vivem lá dentro. Portanto, essa é uma separação entre o tipo de vida que o indivíduo levava até aquele momento e o “depois”: o aluno sofrerá para aprender a se localizar dentro do campus, fazer amizades e compreender o funcionamento daquela instituição.

O trote seria um sintoma de relações distorcidas de poder?

No trote, os veteranos reforçam a hierarquia universitária construindo mais uma, entre o aluno mais novo, que ainda “não sabe das coisas”, e o mais velho. Muitas vezes o veterano se aproveita da ignorância dos mais novos. Já houve tempos, na Fafich, em que um veterano entrava em sala de aula, dizia que era professor e começava a falar besteiras lá dentro. Os estudantes ficavam assustados até descobrirem que era simplesmente um aluno e que o que ele tinha dito era loucura pura – aí o veterano ria e

os chamava de “calouros burros”. Há outras práticas comuns, como cortar o cabelo de quem está entrando. Esse costume vem do fato de que, pelo menos no passado, quando uma pessoa dava entrada em um hospital psiquiátrico, seu cabelo era raspado para evitar contágio por piolhos. Na universidade, a prática marca fisicamente os alunos como calouros, reforçando seu papel de ignorantes.

Frequentemente, quando questionados, os próprios calouros dizem que não passam de “brincadeiras” muitas atividades consideradas degradantes por quem está de fora. Como definir onde termina a brincadeira e onde começa a humilhação?

Essa é uma divisão interessante. No próprio carnaval, que é uma “brincadeira”, o que passa a ser violência é discutível. Em séculos passados, considerava-se brincadeira durante determinada época do ano promover corridas nas ruas com judeus, deficientes físicos, anões, loucos, o que era uma forma de submetê-los a um vexame público. Para os que estavam assistindo, aquilo era só brincadeira, o que é uma categorização perigosa. No trote, criou-se um discurso político do tipo: “Isso é só de brincadeira”. Porém, não deixa de ser uma forma de envergonhar o outro, atingindo sua integridade física e psicológica. Mesmo que digam que é apenas diversão, os calouros sentem vergonha quando saem do espaço universitário manchados, rasgados, com o cabelo pintado. Se é uma “brincadeira”, ela se estabelece do mais forte em relação ao mais fraco, em vez de permitir que os dois lados se divirtam igualmente. Visto sob essa perspectiva, o trote é uma violência simbólica, pois consiste em agressão imposta à integridade do outro – consentida ou não. É a maneira pela qual o indivíduo vai perceber que ainda é um ser marginal dentro da universidade, habitando um lugar entre “o mundo de fora” e “o mundo de dentro”. Durante muitos anos, as mulheres sofreram violência dos homens, e isso foi considerado normal. Também era tido como normal o fato de os escravos sofrerem violência de seus donos. O trote também é uma prática arbitrária, historicamente construída, mas que foi naturalizada.

Por um lado, trata-se de uma submissão consentida pelos calouros e arraigada no meio universitário. Por outro, ocorrem agressões físicas e manifestações discriminatórias – casos de racismo, homofobia, violência contra a mulher. De que maneira e em que momento a universidade deveria intervir no trote?

Em primeiro lugar, deve ser proibida qualquer atividade de discriminação entre alunos – o que, hoje, sequer deveria mais ter sentido dentro do ambiente universitário, pelas próprias questões que discutimos em sala de aula. A violência deve ser abolida, principalmente no que diz respeito ao aluno que está entrando, pois a imagem que ele guardará para o resto da vida é de que há uma forte hierarquia.



ESPECIAL
CAPA

JOYCE SANTOS:
Ataque racista
veio por meio
da rede social



CAMPUS DE **DISCRIMINADOS**

ALUNOS DENUNCIAM
ATOS RACISTAS NA MAIOR
UNIVERSIDADE DE MINAS

Juliana Ffrench/Agência 17

CU

7

no
o f
Te
Ma
fic
vis
ne
res
plo
de
cin
ela
pei
de
um
naç

pro
voz
turi
con
Por
por
ser
con
ous
Am
de t
que
den
form
reve
gias
ceit
prot

A
prof
so, /
gas
O re
liso
me i
assi
toça
caiu
era v

VIVER

CLÁUDIA REZENDE

Tentando, dá para esquecer um monte de ofensas colecionadas ao longo da vida, para ignorar o passado e até acreditar que o país vive uma democracia racial. Tentando, até dá para fazer isso. Mas tem gente que não deixa, que fica o tempo inteiro reforçando a divisão social covarde e obscura entre negros e brancos. Dentro dos lugares menos imagináveis. Por exemplo, na universidade pública, local de diversidade, produção de conhecimento e troca de saberes. Entre elas, está a federal mineira, a respeitada UFMG, envolta em cortina, de silêncio e omissão, que esconde uma prática cotidiana de discriminação racial e até mais que isso.

As histórias são muitas. Vem de professores, alunos, servidores. As vozes, poucas. Um e outro se aventura a falar, a dizer "sim, aconteceu comigo; sim, fui vítima de racismo". Por vergonha, por constrangimento, por medo. "Eu fiquei muito tempo sem conseguir falar desse assunto", conta uma das poucas vozes que ousou se manifestar. É de Alysson Armondes da Costa, 28 anos, aluno de ciências sociais. "A primeira vez que fui apontado como negro foi dentro da UFMG", diz. Foi de uma forma inesperada para ele, mas que revelaria, a partir de então, ideologias, crenças, preconceitos e conceitos que fazem parte da mente dos produtores de conhecimento.

Após uma intervenção à fala do professor, ainda no início do curso, Alysson ouviu de um dos colegas de sala: "Tinha de ser negro". O resto da turma riu. Alysson paralisou. "Não consegui reagir. Aquilo me incomodou profundamente." E assim ficou por muito tempo, sem tocar no assunto. Foi quando a ficha caiu a respeito da forma como ele era visto pelo mundo exterior e o fez

entrar para a militância, na esperança de mudar com palavras e ações uma realidade em vigor, que não está apenas em situações expressas, verbalizadas. Como em outro momento em que ele e dois amigos voltavam de uma festa dentro do *campus* da Pampulha, conversando alto e brincando. Os outros dois brancos, apenas ele negro. "Eu era o que estava mais quieto, mas os policiais vieram em cima de mim. Como eu já estava mais politizado, acabei discutindo com eles e até chamei o chefe da segurança."



**Adoro negros.
Pena que
pararam de
vender"**

**Frase usada em banner
postado em grupo
de discussão**

Alysson não está sozinho no grupo dos que vivem um cotidiano universitário racista, muitas vezes mascarados por piadinhas ou argumentos de tratamento igual a todos. No dia 18 de março, uma das faces desse tipo de discriminação foi revelada com o trote pregado pelos veteranos do curso de direito. Pintaram os novatos de preto. Um deles, mulher, presa a corrente puxada por um veterano, teve de carregar placa em que estava escrito "Calouira Chica da Silva", referência à ex-escrava que viveu em Diamantina, no século 18. Outro foi amarrado em uma pilastra e, junto a três alunos, que fizeram a saudação nazista.

Logo depois disso, um estudante do mesmo curso deu entrevista em que disse que não é racista e que tem até amigos negros, inclusive, o símbolo da Atlético dele é um macaco. Em seguida, uma série de manifestações, em tom de brincadeira, começaram a ser divulgadas, como nas músicas da charanga do direito, que atacam mulheres e estudantes de instituições privadas. Essas primeiras divulgações revelaram ferida aberta dentro da universidade e, ao mesmo tempo, uma espiral do silêncio compactuada até pelas autoridades acadêmicas.

Estudante da pós-graduação, negra e mulher, Joyce Santos, 29 anos, decidiu entrar na discussão a respeito das manifestações discriminatórias do direito, em um grupo do Facebook. Foi incisiva, protestou, argumentou contra quem acha que não passou de brincadeira. Não ficou por menos. Em questão de minutos, um perfil *fake* entrou no grupo e começou a postar mensagens de agressão aos negros. O nome dele era Ethan White e, apesar de ser o mesmo nome de jogador negro, dos Estados Unidos, tinha a foto de uma criança branca e loura. A primeira postagem foi um *banner* com a foto do político José Serra e os dizeres "Adoro negros. Pena que pararam de vender". Depois desse, outro *banner* foi postado. Tinha um cachorro pastor alemão dirigindo veículo e os dizeres: "Negros a vista. É hora de acelerar". Embora estivesse discutindo com alunos do direito no momento, Joyce prefere não atribuir o perfil a um dos membros.

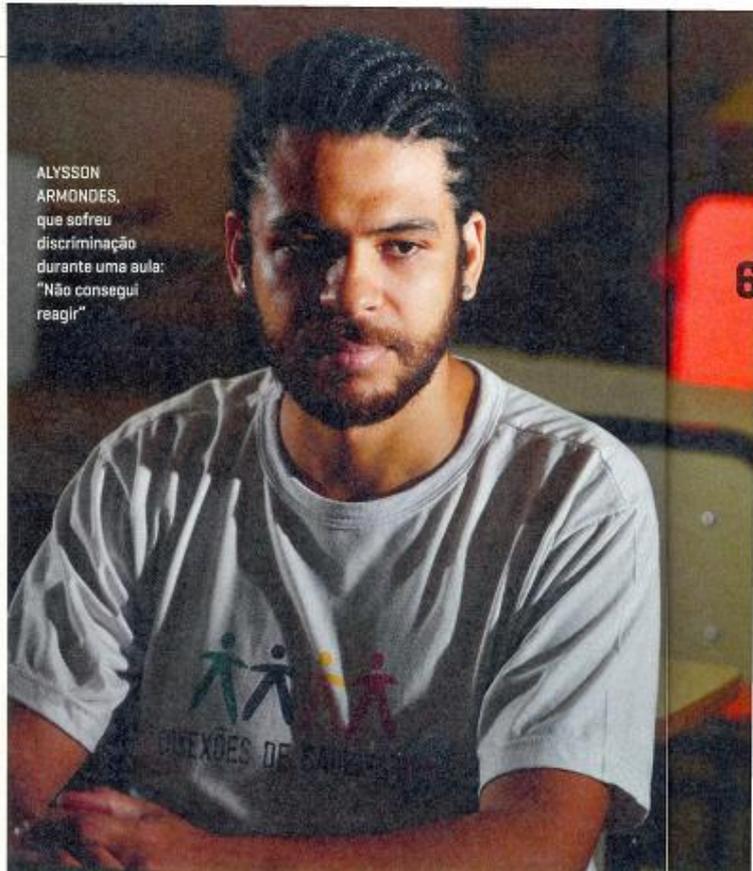
"Estou considerando o benefício da dúvida. Podem ter colocado isso lá porque acharam engraçado, sem a intenção de agredir, mas, independentemente da motivação, são mensagens racistas", observa.

ESPECIAL CAPA

Joyce. Diante da agressão explícita, ela foi a todas as instâncias que podem investigar e punir os responsáveis: no site de crimes pela internet e no da Polícia Federal, na Delegacia de Crimes Cibernéticos, no Ministério Público estadual e federal, no Movimento de Juventude Negra Nacional, na ouvidoria da UFMG e em um grupo de direitos humanos do Rio de Janeiro. Também já acionou advogado.

Articulada e militante, Joyce diz que essa é apenas uma das manifestações que já presenciou e a primeira diretamente contra ela dentro da universidade. No entanto, já perdeu a conta do número de denúncias que recebeu. Muitos dos ataques vêm pela internet. "Existem manifestações muito sutis e outras que são feitas como coisa normal, por exemplo, as piadinhas. Fora as tentativas de tentar diminuir a inteligência dos negros, de quem passou no vestibular por cotas ou bolsas." Até contra deficientes físicos, a estudante já viu dentro da universidade.

Coordenadora do programa Conexão de Saberes – que oferece bolsas de pesquisa para estudantes de trajetória popular –, a professora de psicologia social Cláudia Mayorga confirma a existência de manifestações de discriminação dentro da UFMG. Ela mesma, quando fazia pesquisa sobre a trajetória dos alunos negros dentro da universidade, recebeu a denúncia de uma aluna, negra e de baixa renda, que é de chocar. A jovem contou que deixaram uma banana em cima da carteira dela. "Chegam muitos casos semelhantes", afirma Cláudia. Além de racismo, de homofobia, de assédio de professores contra alunos, de discriminação por gênero. E, em volta disso tudo, impera o silêncio. "Quando você diz que está disponível para ajudar, a pessoa não quer denunciar. Isso demonstra que a



ALYSSON
ARMONDES,
que sofreu
discriminação
durante uma aula:
"Não consegui
reagir"

Pedro Vialá / Agência IT

UFMG não garante uma permanência bem-sucedida de determinado segmento na universidade."

Episódios do tipo levantam a questão, conforme a professora, do papel que a universidade exerce, ao permitir que atos desse e outros, como o trote, aconteçam. Na opinião dela, deveria haver punição rigorosa. "Tem de jubilar", defende. Para ela, o fato de a UFMG não nomear essas atitudes e de não assumir a existência da discriminação cria uma barreira para o combate desses problemas. Ela exemplifica com a campanha Bocado de gentileza, criada para desestimular o trote, substituindo-o por bom recebimento dos calouros. "Não estamos falando de gentileza, mas de racismo.

E racismo é crime. O trote é a ponta de um iceberg." Acredita que a instituição deve criar uma política permanente para atacar essas situações e preveni-las.

Dois fatores estariam por trás das manifestações discriminatórias dentro da universidade, conforme a professora. A primeira delas é o fato de a academia ter se firmado ao longo dos anos como o lugar da neutralidade, o que tem consequências sérias, como o de silenciar as pessoas. A segunda é o momento de mudança, no caso das federais, com a implantação do Programa de Apoio ao Plano de Reestruturação e Expansão (Reuni) – na UFMG, em 2008 – e dos sistemas de bônus (2008) e cotas (2013). Essas ações têm ampliado a diversi-

NÚMEROS

13,7% das
6.670 vagas
da UFMG são para cotas,
o que dá **913** alunos

45%
dos candidatos
ao vestibular da
instituição são negros

70
alunos da graduação
são africanos

Até 2016,
50%
das vagas
têm de ser para cotas,
distribuídas conforme
cor, rede de ensino
e renda familiar



Trotes na UFMG com conteúdo discriminatório

Racismo, sexismo e nazismo: dois alunos, um homem e uma mulher, foram pintados de preto por veteranos. A menina foi acorrentada e carregou placa com os dizeres "Caloura Chica da Silva"; o menino foi aprisionado em uma pilastra; os três veteranos que o acompanhavam fizeram saudação nazista; todos estavam com bigode em referência a Hitler

Sexismo: alunas do curso de engenharia tiveram que simular sexo oral em cassetes revestidos por preservativos

Homofobia: alunos de engenharia invadiram a Fafich, cantando: "Um, dois, três, quatro, aqui só tem veado; quatro, três, dois, um, eles dão para qualquer um"

dade dentro da instituição, mas não na mesma medida do aumento do debate sobre essas políticas, o que acaba levando aos atos violentos de negação à democratização do espaço. A falta de diálogo e de posicionamento da universidade sobre o assunto faz com que outras formas de discriminação surjam, contra os alunos vindos de bônus, cotas e de cursos do Reuni. Como este é o primeiro ano de cotas na UFMG, os boatos que correm entre os alunos é de que os calouros estão sendo pintados de preto em referência aos cotistas. A informação não foi confirmada. O que se sabe apenas é que um cotista que participou do trote do direito foi chamado para falar na comissão de sindicância que foi organizada pela UFMG para investigar o caso e que tem até 19 de maio para apresentar seu relatório.

Recém-formada em ciências do estado – que surgiu com o Reuni –, Cecília Reis Aquino, 22 anos, relata como o curso e os alunos dele foram discriminados quando chegaram à UFMG, especialmente porque ele foi instalado no prédio da Faculdade de Direito, no centro, e funcionava na parte da tarde. "Tentaram a todo custo tirar a gente de lá. Diziam que ciências do estado não era curso, mas disciplina do direito."

Cecília foi da primeira turma do curso e acompanhou todos os embates. Dentre os episódios, ela se lembra de que os estudantes de direito diziam que os elevadores iam ficar muito cheios por causa do ciências do estado. Também se recorda das festas com som alto. "Eu, várias vezes, descí ao pátio para pedir para abaixarem, porque estavam atrapalhando." Segundo ela, muitas denúncias foram feitas, mas providências não eram tomadas. "É ridículo a UFMG dizer que não sabia de nada. Lá é um território livre."

Enão foram somente dos alunos

ESPECIAL CAPA

do direito que as agressões chegaram aos de ciências do estado. De professores, também. Cecília Reis Aquino conta que um dia duas colegas de sala dela tinham passado bilhetezinho uma para a outra. O professor viu e disse, interrompendo a explicação: "Esse é o problema do Reuni". Em seguida, continuou a aula. "Na hora, eu não acreditei. Depois é que nós fomos debater isso." Segundo ela, professores e alunos de cursos tradicionais discriminam os do Reuni.

Um estudante do sexto período de direito – que pediu para não ser identificado – diz que já presenciou manifestações de professores contra cotistas e bonistas. "Um colega da minha sala fez pergunta e o professor respondeu: que pergunta idiota! Parece até que você é cotista." Ele conta que se manifestou na hora, questionando o professor, mas foi uma reação solitária. Segundo ele, a questão das cotas é polêmica entre os estudantes do curso, sendo que a maioria se manifesta contra o sistema. Da mesma forma, afirma que a comunidade está dividida sobre a ocorrência e repercussão do trote de cunho racista, sexista e nazista. "Há os que veem uma oportunidade para a faculdade repensar sua postura e tem os que acham que é sensacionalismo da mídia e, logo, todo o mundo esquece e as coisas voltam ao normal."

O trote de cunho nazista despertou surpresa em parte da comunidade acadêmica e das pessoas que estão fora dela, mas não é surpresa para muitos. "Esse aluno (um dos que faz gesto nazista) sempre se manifestou abertamente como sendo da extrema direita. Agora a gente só não sabe até que ponto ele está engajado em movimentos, se somente simpatiza com a ideologia ou se manifesta para chamar a atenção", diz. O aluno, G. S., que é o que se



▲ CECÍLIA REIS AQUINO: "É ridículo a UFMG dizer que não sabia de nada. Lá é um território livre"

manifesta como membro da ultradireita, aparece em fotos disponíveis nas redes sociais com um símbolo do movimento Pátria Nostra Brasileira (MPN), de extrema direita, que já teve o primeiro encontro em Belo Horizonte, sob o nome Movimento Pátria Brasil, conforme o jornal italiano *A tutta destra*.

Professora de história social na UFMG e ativista, Regina Helena Alves da Silva não se surpreende com o fato. "Muitos ex-alunos meus me procuram para me pedir ajuda porque eles vão dar aula e encontram alunos com pensamentos neonazistas e não sabem como lidar." Segundo ela, não é novidade existir núcleos ultradireitistas na UFMG.

"Tudo o que tem fora da universidade tem dentro." O que deve haver, de acordo com ela, é uma manifestação clara da instituição, dizendo que não admite discriminação e intolerância de qualquer tipo.

Regina também acredita que está havendo incremento nas manifestações devido à maior democratização da academia. "O que estamos vendo é o acirramento da disputa entre os que se julgam privilegiados contra aqueles que eles não consideram. Isso se chama nazismo. Nada mais que isso." Ela refuta o argumento de que os alunos que vêm de rede pública, cotas e bônus têm menor condição de fazer os cursos. "A universidade não trabalha com conteúdo, mas com produção de conhecimento. Há pesquisas que mostram que esses estudantes têm até melhores notas."

Ela também já presenciou manifestações de discriminação dentro da UFMG. Um deles era um famoso trote em que estudantes de engenharia iam até a Fafich para gritar, na cantina: "Um, dois, três, quatro, aqui só tem veado; quatro, três, dois, um, eles dão para qualquer um". Professores e alunos passaram pedindo a proibição dele à reitoria, até que conseguiram tirá-lo. Outra situação de que se lembra ocorreu quando apareceu o primeiro travesti. "Houve uma onda leve de gente querendo três banheiros."

A ideia de que existe um grupo superior a outro dentro da UFMG também se manifesta na delicada relação entre professores e alunos, na forma de assédio, moral ou sexual. A reportagem teve conhecimento de pelo menos três professores com investigação contra eles por causa desse crime. Um deles leciona sociologia na Faculdade de Educação (FAE); outro é do Departamento de Sociologia e Antropologia; e o terceiro é professor de direito penal. Os

no
po
soi
cio
dei

cia
pre
log
alu
séc
che
uni
clu
No
cor
tor
Alu
qu
vo
poi
nã

fre
dos
tas,
vên
no.
do
inst
o n
ceit
o m
mas
aca
nur
ção
ta e
que
lho
me
acu
são
que
os a
S
-adr
têm
fessi
fóssi
rem

nomes foram preservados porque a UFMG se recusou a informar seu posicionamento a respeito das denúncias.

O da FAE teria denúncias por discriminação e preconceito; o da sociologia, por assédio sexual a alunas; o de direito por assédio a alunos. Este último chegou a ser expulso da universidade após a conclusão das investigações. No entanto, ele prestou concurso novamente e retornou às salas de aulas. Alunos do curso contam que a banca que o aprovou era formada somente por ex-alunos dele e que não foi a primeira vez.

Outro grupo que sofre pressão cotidiana é o dos alunos intercambistas, especialmente os que vêm do continente africano. V. B, 25 anos, natural do Benin, formou-se na instituição e agora cursa o mestrado. "O preconceito aqui é oculto. Todo o mundo diz que não tem, mas, na convivência, você acaba vendo." Com ela, nunca houve manifestação direta, mas indireta era recorrente. "Eu via que, quando tinha trabalho em grupo, ninguém me chamava. Não posso acusar, mas é a impressão que passa." Também questionam o motivo de os africanos estarem lá.

Servidores técnico-administrativos também têm queixas contra professores. "Tratam como se fôssemos invisíveis e querem decidir nossa vida.

Isso ficou muito claro com a imposição do ponto eletrônico para a gente e, para eles, não", diz a presidente do Sindicato dos Trabalhadores das Instituições Federais (Sindifed-MG), Cristina del Papa.

Presidente da Comissão de Direitos Humanos da OAB-MG, William Santos observa que o crime de racismo é imprescritível e inafiançável. "Isso quer dizer que, daqui a 10 anos, a pessoa pode responder ainda. E também não dá para pagar fiança, pode ser presa em flagrante", diz. Segundo ele, o problema é que os policiais são despreparados para receber as denúncias e, assim, classificam como injúria racial, e o crime pode ser convertido em prestação de serviço à comunidade.

A reportagem procurou a UFMG por três dias seguidos – 25, 26 e 27 de março. No entanto, a instituição não forneceu respostas sobre as denúncias. Informou apenas o número de africanos: 70 na graduação. De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Escolares, existem 58.605 alunos negros nas instituições federais do país, em universo de 1.032.936 (cerca de 5%). Na UFMG seriam 3%, conforme o Coletivo de Estudantes Negros, que também há apenas uma professora-titular negra. Mas a reportagem apurou outra aprovada recentemente. 