

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS  
UNIDADE DIVINÓPOLIS

COMUNIDADE UEMG: UNIDADE FORTALECIDA

Um olhar atento à cada parte garantirá o fortalecimento do todo!

PROFESSOR ANDRÉ AMORIM MARTINS  
PROFESSORA DENISE MARIA ROVER DA SILVA RABELO

DIVINÓPOLIS/MG  
MAIO DE 2025

A escola

“Escola é...

O lugar onde se faz amigos.

Não se trata só de prédios, salas, quadros, programas, horários, conceitos...

Escola é, sobretudo, gente, gente que trabalha, que estuda, que se alegra, se conhece, se estima.

O diretor é gente, o coordenador é gente, o professor é gente, o aluno é gente, cada funcionário é gente.

E a escola será cada vez melhor na medida em que cada um se comporte como colega, amigo, irmão.

Nada de ´ilha cercada de gente por todos os lados´.

Nada de conviver com as pessoas e depois descobrir que não tem amizade a ninguém.

Nada de ser como o tijolo que forma a parede, indiferente, frio, só.

Importante na escola não é só estudar, não é só trabalhar.

É também criar laços de amizade, é criar ambiente de camaradagem, é conviver, é se ´amarrar nela´!

Ora, é lógico... numa escola assim vai ser fácil estudar, trabalhar, crescer, fazer amigos, educar-se, ser feliz”

**Paulo Freire**

## **Para nossa Comunidade UEMG,**

A Universidade do Estado de Minas Gerais, especialmente a **Unidade Divinópolis, é uma Instituição de Ensino Superior viva**, porque é feita por pessoas desde 1964. Ao longo destes 60 anos, foram mais de 50 mil pessoas que viveram uma experiência de transformação. Ao longo destes 60 anos, já formamos quase 25 mil estudantes em cursos de graduação e pós-graduação. Uma Comunidade que é maior que muitos municípios brasileiros. Ao passar por esta Instituição de Ensino, ganhamos o sobrenome UEMG: Marias e Josés que trabalham na UEMG, formados pela UEMG, professores da UEMG.

Nós, André e Denise, professores da UEMG Divinópolis, fazemos parte desta construção. A professora Denise chegou na UEMG em 2004. Na época, faltavam poucos meses para terminar o seu doutorado pela UFMG. O professor André chegou na UEMG em 2010, recém-formado do mestrado pela UFRJ. Nestes, 22 anos e 15 anos, respectivamente, trabalhamos em diversas frentes da Unidade Acadêmica: docentes, pesquisadores, extensionistas, coordenadores de curso de graduação e pós graduação (Professor André e professora Denise), professora do Mestrado (Professora Denise), fundador do Serviço Escola de Psicologia (Professor André), idealizador da atual estrutura do Núcleo de Apoio ao Estudante (NAE – Professor André), vice diretor e atual diretor da Unidade (Professor André), chefe do Departamento de Ciências Naturais e da Terra (DCNaT) e atual vice-diretora da Unidade (Professora Denise), etc.

Considerando toda a nossa vivência na UEMG, nos colocamos neste pleito, considerando e respeitando toda a história que foi construída e **nos disponibilizamos a ajudar em seu crescimento pelos próximos anos**. Sendo esta **Unidade Viva de Pessoas**, acreditamos na necessidade de um olhar para cada parte, o que somente pode ser realizado através da escuta acerca das demandas atuais da sociedade e da nossa Comunidade Acadêmica. Assim, o cuidado com cada um dos pilares – ensino, pesquisa e extensão, garantirá que esta Instituição de Ensino continue crescendo e realizando um dos seus principais motivos de existência: transformar pessoas para que elas possam transformar o mundo.

André e Denise

### **Candidato a Diretor:**

Nome: André Amorim Martins

Departamento: Psicologia

MASP: 13815774

Professor na UEMG desde março de 2010

Data de Nascimento: 10 de maio de 1980



Professor André Amorim Martins, Divinopolitano, Psicólogo (PUCMINAS), Doutor em Saúde Coletiva (Fiocruz). É professor na Unidade Divinópolis desde 2010 atuando nas disciplinas de Fundamentos da Psicologia e disciplinas da área de Saúde. Foi coordenador do curso de Psicologia de 2011 a 2014. Aprovado no concurso 2019 na área de Psicopatologia e Saúde Coletiva. Coordenador do curso de especialização em Gestão em Saúde (desde 2021), vice-diretor (2021 – 2025), atual diretor (2025).

Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4473595626839535>

### **Candidata a Vice-diretora:**

Nome: Denise Maria Rover da Silva Rabelo

Departamento: Ciências Naturais e da Terra (DCNaT)

MASP: 14076798

Professora na UEMG desde agosto de 2004

Data de Nascimento: 01/07/1979



Possui graduação em Ciências Biológicas pela Universidade Federal de Minas Gerais (2002), mestrado em Ciências Biológicas (Fisiologia e Farmacologia) pela Universidade Federal de Minas Gerais (2004), doutorado e pós-doutorado em Ciências Biológicas (Fisiologia e Farmacologia) pela Universidade Federal de Minas Gerais (2005 e 2007). Ingressou como docente no ensino superior em 2004, na Fundação Educacional de Divinópolis, onde ministrou diversas disciplinas em cursos de graduação, especialização e mestrado. Atuou como coordenadora do curso de graduação em Ciências Biológicas (licenciatura) e coordenou a pós-graduação em Gestão Ambiental. Atualmente, encontra-se como chefe do Departamento de Ciências Naturais e da Terra (2022 – atual) e na vice direção (2025 – atual) da Universidade do Estado de Minas Gerais – Unidade de Divinópolis.

Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5707412385764346>

## **SUMÁRIO**

### **1. Apresentação do plano de Gestão**

### **2. Ensino, Pesquisa e Extensão**

#### 2.1 Ensino

- 2.1.1 Participação coletiva na elaboração dos Projetos Pedagógicos dos cursos (PPC's)
- 2.1.2 Fortalecimento dos cursos de licenciatura
- 2.1.3 Instauração de políticas de acompanhamento de estudantes egressos
- 2.1.4 Posição dos candidatos frente à demanda de abertura de novos cursos de graduação
- 2.1.5 Posição dos candidatos frente a demanda de abertura de novos cursos de pós-graduação
- 2.1.6 Melhorias da Infraestrutura e manutenção dos laboratórios de ensino
- 2.1.7 Desenvolvimento do projeto e implantação da Clínica-Escola
- 2.1.8 Construção da nova Biblioteca
- 2.1.9 Construção e abastecimento do Restaurante Universitário
- 2.1.10 Formação continuada dos docentes

#### 2.2 Pesquisa

- 2.2.1 Implementação de estratégias que garantam a autossustentabilidade dos laboratórios de ensino e pesquisa
- 2.2.2 Estímulo à Iniciação Científica

#### 2.3 Extensão

- 2.3.1 Universidade Aberta para a realização de Eventos Acadêmicos e Científicos

### **3. Os setores e os órgãos institucionais da Unidade de Divinópolis que exigem uma atenção especial da direção**

#### 3.1 Núcleo de Apoio ao Estudante – NAE

#### 3.2 A Secretaria Acadêmica

#### 3.3 Comissão Própria de Avaliação – CPA

#### 3.4 Centro Técnico Pedagógico - CTP

#### 3.5 CIPA

#### 3.6 Núcleo de Inovação Tecnológica - NIT

### **4. Os Estudantes e o Movimento Estudantil**

### **5. Os Professores**

### **6. Os Servidores**

### **7. O Plano Diretor da Unidade Acadêmica de Divinópolis**

### **8. Outras Propostas**

#### 8.1 Articulação com a Reitoria e com as demais Unidades Acadêmicas

### **9. Considerações finais**

## 1. APRESENTAÇÃO DO PLANO DE GESTÃO

Este Plano de Gestão foi construído por diversas mãos, por companheiras e companheiros, camaradas, colegas, pessoas de livre pensamento, no intuito de dar sentido e conscientizarmos sobre o futuro que buscamos construir coletivamente.

Certo que não iremos esgotar todas as demandas que surgirão, estaremos bem atentos às demandas reais e buscaremos responder de forma sensível e ágil.

Compreendemos a **Universidade como um grande sistema**, com as pessoas no seu **centro**. Assim, considerando as diferentes esferas que constituem uma Unidade Acadêmica, iremos apresentar este Plano de Gestão de forma segmentada, para melhor leitura e apresentação de ideias.

Para iniciarmos a nossa proposta, é importante lembrarmos que a nossa Unidade Acadêmica começou a ser gerida, conforme as diretrizes da UEMG, a partir de 2015, com a absorção da Fundação Educacional de Divinópolis (FUNEDI) pelo Estado de Minas Gerais. A primeira eleição organizada para a Direção da Unidade ocorreu em 2018. Em 2021, ocorreu a 2ª legislatura, a primeira com professores efetivos. Nesta 3ª legislatura, a Unidade Acadêmica de Divinópolis encontra-se estruturada e sintonizada com a legislação da UEMG e dos regimentos do Estado de Minas Gerais.

Assim, a gestão acadêmica da Unidade Divinópolis está seguindo a sua estrutura administrativa, vinculada com a organização dos espaços colegiados: Conselho Departamental, Câmara Departamental, Colegiados, NDE. Tivemos a implantação dessa estrutura em 2022 e, atualmente, temos uma melhor concepção acerca dessa organização e sobre as normas institucionais. Todos os representantes destes órgãos foram eleitos pelos seus pares e tem a representatividade para exercer as suas funções.

Dessa forma, seguindo as regulamentações e a estruturação da UEMG, estamos nos colocando à disposição para assumirmos a diretoria e a vice-diretoria nessa 3ª legislatura, propondo uma gestão aberta, capaz de ouvir, dialogar e sintonizar a gestão com a realidade das pessoas da nossa Comunidade Acadêmica, visando sempre o melhor para toda a Unidade Acadêmica de Divinópolis.

## 2. ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

A Unidade Divinópolis está passando por um processo de grande transformação desde o ano de 2020. Em março daquele ano, tivemos a efetivação de diversos docentes, iniciando a carreira docente de forma estruturada. Temos, portanto, docentes efetivos nos cursos de Ciências Biológicas, Educação Física, História, Letras, Pedagogia, Psicologia e Química. Estamos na luta para que os demais docentes tenham a oportunidade de realizar o concurso nos seguintes cursos: Comunicação Social (Publicidade e Propaganda), Enfermagem, Engenharia Agrônoma (Edital 2025), Engenharia Civil (Edital 2025), Engenharia da Computação, Engenharia da Produção, Fisioterapia, Jornalismo, Matemática e Serviço Social. **A realidade de cada curso é bastante diferente**, mas, de maneira geral, **todos tem em comum a busca pelo fortalecimento dos pilares da Universidade: ensino, extensão e pesquisa.**

Atualmente, sabemos que maior dificultador para alavancarmos o tripé: ensino, pesquisa e extensão, perpassa pelo vínculo empregatício precário dos nossos professores contratados e pela necessidade de melhores condições trabalhistas dos nossos docentes efetivos.

Sobre a questão dos professores contratados, é importante ressaltarmos que já vivenciamos a angústia de sermos submetidos ao Processo Seletivo Simplificado (PSS) e somos a favor de qualquer movimento organizado pelos docentes e que tenha como objetivos a abertura de novos concursos, a efetivação de docentes aprovados, bem como a rápida contratação dos docentes aprovados no PSS. Entendemos que, **enquanto Unidade Acadêmica, não deve haver distinção entre os docentes pela forma de contrato** e os prejuízos que temos pela falta de contratação de professores devem ser uma preocupação de todos.

Com relação aos professores efetivos, entendemos que melhores remunerações não obrigariam os nossos docentes a segundos vínculos empregatícios, o que favoreceria a dedicação do professor às atividades de ensino, pesquisa e extensão. Assim, compreendemos e **consideramos necessária a luta pela concessão do benefício de Dedicção Exclusiva (DE) aos professores pesquisadores e extensionistas.** Também, **consideramos a necessidade de oferecermos gratificações aos cargos de gestão que, atualmente, recebem apenas a Dedicção Exclusiva.**

Outra questão importante que estamos atentos tem relação com a jornada estendida de professores efetivos. Com a disponibilidade de aulas sendo oferecidas devido a saída de um

professor, por licença ou exoneração, o professor efetivo pode pedir extensão de carga horária, recebendo um pagamento adicional por isso. No entanto, a regulamentação atual sobre a extensão de carga horária não beneficia a todos, tornando-se um instrumento pouco prático.

Reconhecendo a importância do nosso corpo docente para a existência da nossa Unidade Acadêmica, **todas essas questões deverão ser tratadas como prioritárias através de reuniões, ofícios direcionados à reitoria, às outras instâncias institucionais e aos parlamentares; ações de fortalecimento do nosso sindicato; ações de mobilização interna com a participação de docentes e discentes, entre outras.**

É evidente que enquanto docentes, mesmo no cargo de direção, não teremos autonomia que gostaríamos para solucionarmos essas questões. No entanto, não estamos alheios a essas demandas e **continuaremos lutando, sempre, por melhores condições de trabalho para o nosso corpo docente.**

Para além dessas questões trabalhistas, internamente, o tripé “ensino, pesquisa e extensão” apresenta outras demandas, cujas ações podem ser mediadas pela direção da Unidade Acadêmica. Essas necessidades são apresentadas abaixo, bem como as estratégias que pretendemos adotar.

## **2.1 ENSINO:**

### **2.1.1 Participação coletiva na elaboração dos Projetos Pedagógicos dos cursos (PPC's)**

Uma questão observada a partir da nossa participação em reuniões de colegiados e Núcleos Docentes Estruturantes (NDE) tem relação ao instrumento básico de ensino: os projetos pedagógicos dos cursos (PPC). Embora tenhamos diversos cursos de licenciatura, com professores especialistas na área de educação, que contribuem imensamente para a elaboração dos PPC's das licenciaturas, nos diferentes cursos de bacharelado, os professores, muitas vezes, não tem experiência para a elaboração desse importante documento.

Assim, em 2025, **iniciamos um trabalho coletivo envolvendo: os Colegiados, os NDE's, o Centro Técnico Pedagógico, a Secretaria Acadêmica e a Secretaria de Cursos.** O objetivo dessa atividade é cumprimos com a demanda que chegou aos Coordenadores de Cursos: que os PPC's tivessem atualizações, conforme apontamentos feitos pelo Conselho Estadual de Educação (CEE). Essa atualização do PPC tem como objetivo sintonizar os

conteúdos acadêmicos, com as demandas sociais e o fortalecimento do processo de aprendizagem dos estudantes.

Assim, **a direção se reunirá com os membros dos 17 Colegiados e NDE's da Unidade para o início destas atualizações.** Nestas reuniões, estamos compreendendo as especificidades de cada graduação e trabalhando para facilitarmos a comunicação entre os diversos setores da Unidade com os cursos. Dessa forma, a partir de uma melhor comunicação do Centro Técnico Pedagógico, Secretaria Acadêmica, Setor de Compras e infraestrutura, com os diversos cursos, **conseguiremos individualizar as demandas e facilitarmos os diálogos sobre a realidade de cada curso.**

Uma especificidade refere-se aos cursos de Licenciatura. Com a promulgação da Resolução 04/2024 do Conselho Nacional de Educação sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior de profissionais de magistério da Educação Escolar Básica, que dispõe sobre as 880 horas de núcleo comum, é fundamental que haja um diálogo dos cursos, até mesmo para otimizarmos a distribuição dos encargos dos professores, por semestre. Esse diálogo já está sendo realizado e as licenciaturas, em comunhão com o Departamento de Educação, Educação Física, Humanidades e Letras, estão trabalhando para compreender melhor esta demanda.

### **2.1.2 Fortalecimentos dos cursos de licenciatura**

A Unidade Acadêmica de Divinópolis tem, historicamente, a responsabilidade pela formação de professores para o Estado de Minas Gerais, em especial para a região do Centro Oeste Mineiro. Para **mantermos o nosso compromisso com a educação e continuarmos oferecermos profissionais licenciados para a sociedade,** as Licenciaturas terão um investimento diferenciado, objetivando melhorar a qualidade da formação de professores, aumentando o atrativo da carreira e garantindo que os futuros professores estejam preparados para as necessidades da educação básica.

Para isso, a enquanto gestão diretora temos como **compromisso realizar o acompanhamento e garantir a finalização das obras da Brinquedoteca.** Também, **estamos atentos às políticas que versam sobre o Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID) e o Programa Pé de Meia Licenciaturas, como forma de garantir a manutenção desses programas vinculados à nossa Unidade Acadêmica.**

Outra necessidade que vislumbramos é **fortalecimento do Núcleo de Estágio**. A partir de uma maior aproximação da direção com os membros desse setor, em especial com a coordenação do Núcleo, podemos compreender as demandas, bem como estimular a realização de eventos para a divulgação dos trabalhos desenvolvidos nos estágios curriculares e o fortalecimento de parcerias com as Instituições de ensino básico.

### **2.1.3 Fortalecimento das políticas de acompanhamento de estudantes egressos**

Outra questão que devemos atuar com maior dedicação tem relação aos nossos egressos. Embora haja a descrição do perfil do egresso em todos os nossos PPC's, as políticas de acompanhamento de egressos são bastante focais e necessitam de um olhar mais atencioso.

Por definição, os programas de acompanhamento de ex-alunos são um conjunto de ações e estratégias destinadas a monitorar, avaliar e manter relacionamentos com os ex-alunos. O objetivo é acompanhar a trajetória acadêmica e profissional desses egressos, coletar dados relevantes para a avaliação institucional e, em última instância, utilizar esses dados para aprimorar a qualidade do ensino e a formação de futuros profissionais.

Entendemos que a **instauração de políticas de acompanhamento dos egressos pela Unidade Acadêmica** perpassa, importantemente, pela figura dos coordenadores de curso e membros dos Núcleos Docentes Estruturantes (NDE). Esses professores, especialistas na área de formação dos seus alunos, conseguem compreender melhor o perfil do egresso necessário para o mercado, bem como possuem um vínculo mais estreitos com esses formandos. Sendo assim, para que políticas de acompanhamentos dos egressos sejam instituídas, coordenadores de curso e membros do NDE deverão passar por um treinamento para que reconheçam a necessidade de acompanhamento do egresso, bem como elaborem estratégias para garantir um maior contato com esses estudantes.

### **2.1.4 Posição dos candidatos frente a demanda de abertura de novos cursos de graduação**

Atualmente, temos uma demanda social para abertura de novos cursos. Em breve será aberto o curso de Biblioteconomia (EaD) e fomos sondados para recebermos os cursos de Terapia Ocupacional e Fonoaudiologia. Existe também uma demanda mais antiga para a abertura do curso de Arquitetura. Embora saibamos da importância da UEMG para o atendimento às formações profissionalizantes, **entendemos que é importante termos cautela com relação à abertura de novos cursos de graduação**. Existe uma dificuldade espacial, em termos de números de salas, especialmente no período noturno, bem como uma necessidade de

melhorarmos os cursos que já existem, antes de trabalharmos na abertura de novas graduações. Assim, para tratarmos dessas questões, pretendemos montar uma comissão para avaliar a viabilidade dessas demandas, visando sempre o melhor para a Unidade Acadêmica.

### **2.1.5 Posição dos candidatos frente a demanda de abertura de novos cursos de pós-graduação**

Com relação aos cursos de pós-graduação, a nossa visão sobre o investimento em novos cursos é diferente da apresentada para os cursos de graduação e **apoiaremos a abertura de novos cursos de pós graduação**. Isso se deve ao fato de **reconhecemos que as especificidades e características entre os cursos de graduação e pós-graduação** serem completamente diferentes. Além disso, entendemos que o investimento em nossos cursos de pós-graduação tem relação direta com o fortalecimento da área da pesquisa, além de oferecer uma possibilidade de educação continuada para os nossos estudantes e servidores.

Historicamente, podemos lembrar que o nosso último mestrado foi encerrado após a estadualização, devido a inexistência, na época, de professores efetivos. Embora o programa tenha sido encerrado de forma abrupta, ele contribuiu para a formação de diversos estudantes, inclusive de servidores da nossa Universidade.

Após anos sem um programa de mestrado, atualmente temos um projeto de mestrado acadêmico aprovado – Biociências e Saúde Humana e em processo de implantação. Ainda no ano de 2025, já teremos uma turma iniciando com 15 estudantes.

Além desse, também foi encaminhado para a Pró Reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PROPPG), em 2024, outras propostas de mestrados pelos Departamentos de Educação, Psicologia, Humanidades e Letras, e estes ainda passarão, nos próximos anos, pela Avaliação de Propostas de Cursos Novos (APCN).

Além dos programas de mestrado, também temos 03 programas de pós-graduação lato sensu ativos: Gestão em Saúde; Psicopedagogia Clínica e Institucional; e Gestão e Projetos de Patrimônio Cultural. Há projetos aprovados no CONUN e que terão nosso apoio para sua implantação.

Assim, se hoje temos quase 3500 estudantes matriculados (graduação e pós-graduação), é possível que tenhamos, nos próximos quatro anos, um número ainda maior de estudantes, e **estaremos sempre buscando melhores condições, que garantam a permanência dos nossos estudantes na Universidade.**

### 2.1.6 Melhorias da Infraestrutura e manutenção dos laboratórios de ensino

**A partir do investimento de quase 6 milhões de reais, a Unidade Acadêmica de Divinópolis vem se transformando.** Através de um trabalho de reformas, gerenciado pelo setor de Infraestrutura da Unidade, hoje podemos observar um campus muito mais bonito, com prédios reestruturados, com melhorias no acesso externa e internamente, com adequação de alguns pontos de acessibilidade, etc.

Esse investimento também permitiu a reforma dos nossos laboratórios de ensino. Hoje, temos na Unidade 7 laboratórios de ensino vinculados ao Departamento de Ciências Naturais e da Terra; 2 laboratórios de saúde, vinculados ao Departamento de Ciências da reabilitação e saúde, 05 laboratórios vinculados ao Departamento de Engenharias e 03 laboratórios pertencentes ao Departamento de Educação Física, 5 laboratórios do Departamento de Psicologia. Certamente, muito trabalho ainda precisa ser feito, observando as especificidades de cada departamento, sendo que a principal delas perpassa pela necessidade **de instauração de um sistema de compras que garanta o abastecimento desses laboratórios com insumos para as diversas atividades.** É necessário que cada laboratório, de cada departamento, construa uma planilha de gestão de consumo contendo a descrição de seus materiais e que faça o acompanhamento da necessidade de compra desses materiais, antes de sua finalização.

A partir da existência dessa planilha, será possível quantificar os custos anuais de cada laboratório e trabalhar para que tenhamos, sempre, uma verba anual destinada para esse fim. Para isso, aos moldes do que já observamos no Departamento de Ciências Naturais e da Terra, os diversos laboratórios deverão apresentar um **professor especialista como líder, o que garantirá a previsão dos produtos necessários para o funcionamento do espaço.** A figura do professor líder também é importante para garantir que as regras de utilização dos laboratórios sejam observadas.

A escolha do líder deverá acontecer a partir de um edital, e o mandato do líder terá duração pré-determinada, permitindo que outros professores exerçam também a função.

### 2.1.7 Desenvolvimento do projeto e implantação da Clínica-Escola

Uma clínica-escola é uma clínica de saúde, geralmente associada a uma instituição de ensino superior, que oferece atendimento à comunidade e serve como um local de prática para estudantes de áreas da saúde. É um ambiente onde alunos, sob supervisão de professores,

podem realizar atendimentos e adquirir experiência prática, ao mesmo tempo em que a população tem acesso a serviços de saúde acessíveis, muitas vezes gratuitos ou com preços mais baixos. A principal função da clínica-escola é complementar a formação teórica dos estudantes, proporcionando-lhes a oportunidade de aplicarem os conhecimentos em um ambiente real de atendimento.

**A Clínica Escola da UEMG – Unidade Divinópolis é uma demanda de diversos cursos vinculados a área da saúde. Esta estrutura, que certamente está sendo pensada como prioritária, contaria com diversos consultórios e clínicas, permitindo a realização de práticas de ensino, pesquisa e extensão.**

Devido à atual falta de espaço em nosso campus, há a necessidade de elaborar o projeto da edificação, bem como a definição do seu local. Dessa forma, é extremamente necessário a realização do plano diretor, para que esse projeto de construção seja planejado e executado, seguindo toda a regulamentação que versa sobre a construção civil.

Após a realização do Plano Diretor, para a aquisição de verba para a Clínica-Escola, contaremos com o apoio da Universidade, mas principalmente de nossos parceiros políticos, que muito tem nos ajudado através de emendas parlamentares.

### **2.1.8 Construção da nova Biblioteca**

Atualmente, a Unidade de Divinópolis possui uma biblioteca, localizada no bloco 01, que atende tanto aos alunos regularmente matriculados, como aos professores e outros funcionários da instituição. O Acervo da biblioteca é composto por livros-texto e de leitura nacionais e internacionais, periódicos nacionais e internacionais, monografias, dissertações, teses, jornais, folhetos, multimeios (ex. CD-ROM, DVD, partituras) e-books. A biblioteca também oferece aos seus usuários acesso ao Portal de Periódicos da CAPES. O acervo da Biblioteca está cadastrado no software Pergamum. O sistema gerencia toda a automação de informações de empréstimos, inclusive informações estatísticas e possibilita, além de consulta ao acervo das bibliotecas de todas as Unidades da UEMG, a renovação de empréstimos e a reserva de livros através da internet.

Apesar da nossa biblioteca ter funcionado durante anos no bloco 01, o crescimento numérico da UEMG com relação à professores, estudantes e servidores trouxe uma demanda de maior espaço para a disponibilização do acervo, bem como para acomodar os seus usuários. Assim, no projeto de reestruturação do campus, realizado pela gestão diretora anterior (2021 a

2025), que o professor André fez parte, o projeto da Nova Biblioteca foi construído e encontra-se disponível no Departamento de Estradas de Rodagem (DER), responsável pelas obras do governo de Minas Gerais. Esta edificação planejada contará com a biblioteca e com outros espaços necessários para o nosso campus, como: sala de professores, salas multimídias, galerias para exposições e o Centro de Memória (CEMUD). O espaço pensado para essa obra certamente será mantido no Plano diretor, respeitando os trabalhos executados até o momento pela antiga gestão diretora da nossa Unidade.

### **2.1.9 Construção e funcionamento do Restaurante Universitário**

Uma demanda antiga que temos e que consideramos de extrema necessidade para favorecer a permanência dos nossos estudantes na Universidade é o Restaurante Universitário (RU). Embora sejamos uma Universidade Pública, estadualizada desde 2015, a segurança alimentar dos nossos estudantes nunca esteve nos projetos do governo do Estado. Em determinados momentos, a própria comunidade da UEMG assumiu esse compromisso, fornecendo alimentação aos nossos estudantes através de estratégias como o RANGO ou doações aos mais carentes.

Para realizar este sonho, em 14 de abril de 2025, a atual gestão diretora teve a honra de fazer a assinatura da Ordem de Serviço do Restaurante Universitário. Um projeto tão sonhado por todos nós e construído por servidores dedicados a esta Instituição. O apoio político para sua implantação foi fundamental e mostra a representatividade que a Unidade Divinópolis tem alcançado no cenário estadual.

As obras já iniciaram e a previsão de término é para o início de 2026, com o seu pleno funcionamento no 2º semestre de 2026.

Embora o primeiro passo para a construção do RU já tenha sido dado, propomos que o acompanhamento da construção seja feito por uma Comissão Ampla, formada por estudantes, docentes, servidores e membros da sociedade civil. Essa Comissão será responsável por acompanhar o cronograma das obras, que está sendo feito por uma empresa que venceu o processo de licitação e conhece a nossa urgência.

Após o término da obra, essa mesma Comissão, cujos membros poderão ser substituídos por interesse próprio ou por necessidade, deverá continuar atuante, acompanhando a oferta de alimentos diariamente, para verificar a diversificação e a qualidade dos alimentos que serão servidos aos nossos estudantes, professores e servidores.

### **2.1.10 Formação continuada dos docentes**

Através dos nossos sistemas de avaliação de curso, como visitas do Conselho Estadual e notas do ENADE, sabemos que exercemos, enquanto docentes, um excelente trabalho na formação dos nossos estudantes. No entanto, reconhecemos que o processo de ensino aprendizagem sofre atualizações constantes e nós, docentes, muitas vezes não temos a oportunidade de acompanharmos essas mudanças. Sendo assim, pensando na **necessidade de atualização constante da nossa didática**, bem como em demonstrar a importância do corpo docente dentro da Unidade, pretendemos **desenvolver um trabalho de Formação Continuada aos nossos professores**. Para isso, o Departamento de Educação será o nosso aliado para que, anualmente, tenhamos um momento dedicado aos professores. Esse processo de formação, inicialmente, está sendo estruturado para ocorrer no recesso de julho e terá duração de três dias. Nesses dias, organizaremos palestras, mini-cursos e outras atividades que terão como objetivo melhorar a nossa prática docente, com atualizações sobre metodologias ativas de aprendizagem, ensino por experimentação, elaboração de planos de aulas, formas alternativas de avaliação, estratégias de inclusão, entre outros temas relevantes para nós, docentes. Pensamos que esse será um importante momento de atualizarmos nossas metodologias didáticas, bem como estreitarmos os nossos relacionamentos, uma vez que na correria do dia a dia, mal temos a oportunidade de nos conhecermos.

### **2.2 PESQUISA:**

A Pesquisa e a Extensão são atribuições indissociáveis em uma Instituição de Ensino, sendo, portanto, uma exigência intrínseca para a constituição de uma Universidade que possa ser realmente importante para a sociedade. Nesse sentido, uma instituição que se comprometa com a produção do conhecimento através da prática da pesquisa, poderá desenvolver, com êxito, sua tarefa pedagógica de ensino e sua tarefa social de extensão, tornando-se centro de transformação da sociedade e contribuindo para a construção da democracia, assim como possibilitando a instauração de uma nova consciência social e cidadã.

Com relação à área da pesquisa, é importante que tenhamos a capacidade de **reconhecemos o imenso trabalho dos docentes**, realizado antes do ano de 2020. Com verba limitada e sem qualquer incentivo financeiro para os docentes pesquisadores, a Unidade já apresentava uma produção científica muito acima do esperado. A partir de 2020, com a entrada de professores efetivos e o investimento de milhões de reais na Universidade, atualmente temos laboratórios de pesquisa supermodernos e bem equipados. Atualmente, são 11 laboratórios de

pesquisa, sendo todos vinculados aos departamentos que tiveram concurso e possuem professores efetivos.

Embora os departamentos, que possuem maioria de professores contratados, ainda não tenha laboratórios de pesquisa, os professores jamais deixaram de realizar pesquisa. Com o trabalho realizado pelos docentes, os projetos de pesquisa na Unidade Acadêmica correspondem a mais de 100 projetos aprovados em editais (PAPq, CNPq, FAPEMIG, Proimpe/CIEPP). Isso demonstra a necessidade de continuarmos investindo na área da pesquisa, pleiteando a ampliação do quantitativo de laboratórios, bem como trabalhando para obtermos novos investimentos e aumentando as nossas relações interinstitucionais.

Para isso, surge a necessidade da **implantação de novos espaços**, o que nos remete, novamente à necessidade do nosso **Plano Diretor**, descrito a seguir neste documento.

Como incentivo às ações de pesquisa, continuaremos **investindo no Centro Integrado de Extensão, Pesquisa e Pós-graduação (CIEPP)**, favorecendo a ampla divulgação dos Editais, estimulando a realização de reuniões com explicações sobre os editais e órgãos de fomento, encorajando a realização de eventos, bem como estimulando a participação dos docentes em quaisquer eventos que visem a apresentação de seus trabalhos ou o aperfeiçoamento dos seus conhecimentos.

Buscaremos a **interlocução com setores sociais** para que as atividades de pesquisas também possam responder a setores específicos da nossa sociedade.

### **2.2.1 Implementação de estratégias que garantam a autossustentabilidade dos laboratórios de ensino e pesquisa**

Uma proposta que pretendemos desenvolver é **verificar os meios possíveis para que os nossos laboratórios possam produzir produtos que permitam a geração de renda para a sua própria manutenção**. Sabemos que as verbas para a pesquisa, infelizmente, ainda são variáveis, dependendo do governo e não podemos deixar os nossos laboratórios à mercê da possibilidade de existência de verbas relacionadas aos projetos. Assim, iremos **buscar estratégias para que os laboratórios se tornem autossustentáveis**. Como exemplo, temos equipamentos para a produção de lâminas histológicas que podem ser produzidas e comercializadas para outras Instituições de ensino. Outra possibilidade, é a realização de análises químicas, microbiológicas ou citogenéticas. Certamente, cada professor, dentro de sua especificidade consegue imaginar um produto ou um serviço que pode ser realizado para esse fim. Nós, enquanto direção, precisamos

viabilizar isso internamente, apresentado para a reitoria a nossa proposta e a importância de adquirirmos essa autonomia.

### **2.2.2 Estímulo à Iniciação Científica**

Sabemos que as atividades de pesquisa são fundamentais na formação dos nossos estudantes. A pesquisa investiga, reflete e debate sobre diversos assuntos correspondentes à área de formação, permitindo um processo de reconstrução contínuo. Sendo assim, a **Iniciação Científica é, portanto, uma atividade de extrema relevância**, onde os estudantes podem atuar de modo voluntário ou como bolsistas.

Em nossa gestão, trabalharemos para **mantermos e buscaremos ampliar a oferta de bolsas de iniciação científica, bem como favorecer a realização e a participação de estudantes e professores em eventos científicos.**

Uma estratégia para estimular os nossos estudantes na realização de atividades de pesquisa é trabalhar com os professores, nos eventos de formação continuada, o ensino através de experimentação, bem como estratégias relacionadas à orientação dos estudantes em atividades de pesquisa. Embora muitos dos nossos docentes tenham uma grande expertise na orientação dos estudantes, outros professores não tiveram oportunidades de orientação. Assim, um dos temas do **evento de formação continuada de docentes pode ter como objetivos a elaboração de planos de trabalho com metas, de cronogramas e a designação de responsabilidades**, garantindo que os projetos sejam desenvolvidos pelos estudantes, de forma mais organizada e eficiente.

## **2.3 EXTENSÃO**

Compreendemos o Ensino, a Pesquisa e a Extensão como atribuições indissociáveis em uma Instituição Educacional, sendo, portanto, uma exigência intrínseca para a constituição de uma Universidade que possa ser realmente importante para a sociedade. Nesse sentido, uma instituição que se comprometa com a produção do conhecimento através da prática da pesquisa, poderá desenvolver, com êxito, sua tarefa pedagógica de ensino e sua tarefa social de extensão, tornando-se **centro de transformação da sociedade e contribuindo para a construção da democracia, assim como possibilitando a instauração de uma nova consciência social e cidadã.**

A Extensão compreende ser um processo multidisciplinar, educativo, cultural, científico e político, promovendo interação transformadora entre Universidade e outros setores

da sociedade, por meio da produção e da aplicação do conhecimento, articulando permanentemente com o ensino e pesquisa.

No PAEx há editais de ampla concorrência e editais de demanda induzida. Nos editais de ampla concorrência os docentes submetem projetos ao edital para solicitar as bolsas de extensão. No edital de demanda induzida projetos estratégicos da unidade são elencados e indicados no edital, que oferece bolsas de extensão para estudantes.

Desde 2021, a Unidade de Divinópolis tem conquistado, junto à Pró-Reitoria de Extensão, **bolsas para o edital de demanda induzida**, que também busca a manutenção de projetos com ações permanentes, provenientes de convênios ou mesmo aqueles vinculados à Programas de Extensão da Unidade.

A estrutura da Extensão compreende: *Programas* (grandes ações que articulam a Universidade com a Comunidade: SEPSI, atividades físicas, educação inclusiva), *Projetos*: aprovados no PAEx ou Proimpe, Cursos promovidos pelos docentes, Eventos promovidos pela Comunidade Acadêmica e Prestação de Serviços (grande gargalo institucional devido a enorme burocracia para efetivar as parcerias).

Atualmente, os currículos de graduação devem apresentar uma carga horária para o desenvolvimento de atividades extensionistas. Essa exigência demonstra a importância da extensão para a formação dos estudantes, que além de conhecimentos específicos, devem desenvolver habilidades relativas às questões sociais, dentro de suas áreas de formação.

Como proposta para a produção de melhorias nas ações extensionistas desenvolvidas pela Unidade, é a **participação orgânica da Universidade nos setores sociais**, tais como Conselhos, organizações da sociedade civil, relacionamento com os setores sociais, assim como trazer a sociedade para dentro da Unidade.

**Manteremos a Feira de Profissões como projeto permanente em nossa Unidade**, convidaremos as entidades sociais, empresas, setores governamentais para apresentarmos nossos projetos e construímos novas oportunidades extensionistas.

Outro projeto de grande importância extensionista proposto é a construção da Clínica Escola, descrito anteriormente. Entendemos que, além das atividades de ensino e pesquisa que poderão ser desenvolvidos nesse espaço, a Clínica Escola será um importante instrumento extensionista, onde colocaremos a Unidade à disposição da sociedade, para o atendimento de questões voltadas à saúde. Pretendemos que esse espaço, além de proporcionar o tratamento

dos pacientes, também seja um ambiente que propicie a prevenção. Para isso, contamos com a expertise de nossos docentes dos cursos de Fisioterapia, Enfermagem, Psicologia, Educação Física e Ciências Biológicas que muito tem a oferecer em termos de Educação em saúde e qualidade de vida.

### **2.3.1 Universidade Aberta para a realização de Eventos Acadêmicos e Científicos**

A nossa Unidade sempre foi muito receptiva em receber eventos, sendo esses organizados internamente ou por entidades Estaduais. Com a recente finalização da reforma do auditório, ganhamos um espaço renovado para sediar esses eventos. Além do auditório, a Unidade conta com dois Anfiteatros.

Devido à questão de espaço, especialmente no turno noturno, um dos anfiteatros está sendo utilizado como sala de aula. No entanto, estamos estudando possibilidades para que, nos próximos semestres tenhamos a desocupação de algumas salas, especialmente dos anfiteatros. Uma questão que estamos acompanhando de perto é a transferência do curso de Psicologia para o turno matutino e vespertino. Atualmente, 3 turmas do curso de Psicologia ainda estão no período noturno, mas até 2027 teremos a vacância desses espaços.

Mesmo sem podermos contar, inicialmente, com um dos anfiteatros, nos últimos anos tivemos a oportunidade de sediar eventos regionais na nossa Unidade. Como exemplo, tivemos o 23º Encontro Regional da Associação Brasileira de Psicologia Social (ABRASCO) Minas Gerais em 2023. Foram 3 dias que recebemos estudantes, docentes e profissionais de diversas cidades que puderam vivenciar nosso campus. O retorno foi muito significativo e pudemos observar que o campus é, realmente, acolhedor com a possibilidade de oportunizar a ocorrência de atividades de maneira integrada, com todos os participantes disponibilizados nos mesmos espaços.

Em 2024, tivemos a 2ª Reunião Regional do Núcleo Vertentes da Federação das Empresas Juniores do Estado de Minas Gerais (Fejemg), acolhendo quase 200 estudantes que fazem parte do movimento empresas júnior.

A vinda destes eventos é uma oportunidade de articulação da nossa Comunidade Acadêmica com outras Instituições de Ensino e diversas Associações. É uma forma de contribuirmos com o desenvolvimento científico e promovermos interações para futuros projetos de âmbito regional, estadual e nacional.

Dessa forma, enquanto candidatos à direção, entendemos a importância de continuarmos mantendo a nossa Unidade aberta para a realização de eventos, tanto internos como externos, atendendo as demandas acadêmicas e as necessidades da nossa Comunidade.

Além do auditório e dos anfiteatros, outros espaços da Unidade que merecem atenção como importantes ambientes de integração, socialização e, até mesmo, como espaço alternativo de aprendizagem é o teatro de arena e o recanto. Acreditamos que ambos os espaços podem ser melhor aproveitados para atividades internas ou para parceiros externos.

Também temos recebido solicitações para a realização de cursos e treinamentos, como pela Secretaria Regional de Saúde. Essas parcerias são muito bem-vindas pois garantem benefícios para a Unidade, como contrapartidas. Assim, pretendemos continuar a realização de convênios, possibilitando a utilização dos nossos espaços, de acordo com a nossa disponibilidade, garantindo acordos que tragam benefícios para a Unidade.

### **3. SETORES E ÓRGÃOS INSTITUCIONAIS QUE EXIGEM UMA ATENÇÃO ESPECIAL DA DIREÇÃO**

A Unidade de Divinópolis apresenta uma estruturação que permite que diversos servidores atuem em funções específicas, concentrando e facilitando o trabalho da equipe. Embora consideremos o trabalho de todos os setores de extrema importância, nesse Plano de Gestão especificaremos alguns setores, que reconhecemos que apresentam grandes questões ou merecem uma atenção mais focada por parte da direção.

#### **3.1 NÚCLEO DE APOIO AO ESTUDANTE -NAE**

A história de implantação do NAE passou por diversas transformações. Antes de 2012, o NAE tinha sua ação voltada para a destinação de bolsas de estudos para os estudantes da FUNEDI. Naquele ano, realizamos uma análise de demanda junto aos coordenadores de curso e identificou-se que as demandas psicopedagógicas precisavam de um olhar especial da instituição.

Na época, o NAE passou por sua primeira grande transformação, com a chegada de pedagogas, psicólogas e assistentes sociais para compor a equipe. Com esta reestruturação, as demandas estudantis começaram a ser trabalhadas com um olhar voltado para as demandas sociais e para a articulação da Universidade com a rede assistencial do município.

O trabalho realizado pelo NAE da Unidade Divinópolis tornou-se referência quando ocorreu a absorção da FUNEDI pela UEMG, em setembro de 2014. Em 2017, foi criado o Programa Estadual de Assistência Estudantil (PEAES), com a indicação de bolsas pecuniárias aos estudantes: alimentação, moradia, etc, sendo esta ação ficando a cargo do NAE.

Em 2021, a UEMG regulamentou o NAE para todas as Unidades, estipulou os compromissos e delimitou as suas atribuições. Em 2023, o NAE adquiriu, como prioridade, o desenvolvimento e implantação das políticas de permanência universitária.

O NAE de Divinópolis sempre foi o propulsor das ações que o NAE/UEMG pode oferecer aos estudantes. Além das ações prescritas, o NAE realiza ações de acolhimento, de lazer, campo de estágio, pesquisa, monitorias de discentes com necessidades educacionais especiais, ações de saúde e cuidado.

Com tantas ações realizados pelo NAE, hoje ele está com sua capacidade máxima instalada. Atualmente, há no setor 2 docentes coordenadoras, 1 analista com formação em Serviço Social e 1 técnica.

Nossa proposta é fazermos uma nova reestruturação com a presença de novos profissionais: 1 analista da Psicologia e mais 1 (uma) analista de Serviço Social vinculados exclusivamente ao NAE. Uma demanda atual é referente aos intercambistas que, ao chegarem na Unidade Acadêmica, encontrem no NAE um ponto de referência e um apoio para iniciar suas atividades no Brasil. Atuaremos juntos ao setor de Internacionalização da Reitoria para que tenhamos um profissional qualificado, com conhecimento de língua estrangeira, para acolher o estudante estrangeiro e possa atuar como um facilitador, visando uma melhor inclusão desse estudante à Universidade e à cidade.

Acreditamos que fortalecendo a equipe do NAE atenderemos melhor os nossos estudantes e teremos mais condições de buscar, cada vez mais, subsídios para a permanência estudantil.

### **3.2 A SECRETARIA ACADÊMICA**

A Secretaria Acadêmica é o local onde o estudante inicia e termina seu curso. É o momento da matrícula e da solicitação de formatura. Temos uma equipe de analistas e técnicos que se dedicam no atendimento ao estudante de forma cuidadosa e eficiente.

Devido a imensa importância desse setor, a Secretaria Acadêmica ganhará um novo espaço. Na nossa gestão, a secretaria será implantada no bloco 4, com mais espaço e melhores

condições para o atendimento dos nossos estudantes e familiares. O novo projeto da Secretaria Acadêmica foi construído com apoio da Escola de Design da UEMG e proporcionará melhor ambiência para nossos servidores.

### **3.3 COMISSÃO PRÓPRIA DE AVALIAÇÃO – CPA**

A Comissão Própria de Avaliação (CPA), é uma comissão autônoma com caráter institucional e realizada com base nos eixos e dimensões de análise ordinários previstos em atos normativos da UEMG. Há uma CPA Geral, que adota um conjunto de avaliação comum a todas as Unidades. Em cada Unidade Acadêmica há uma CPA Local, que auxilia a CPA Geral e desenvolve sua avaliação de maneira mais específica na Unidade Acadêmica.

Desde a estadualização, tivemos 2 momentos locais de realização da avaliação, em 2015/16 e 2020/21. Com as recentes visitas do Conselho Estadual de Educação, recebemos o retorno que as avaliações precisam ser mais frequentes e tomamos a iniciativa de realizar em 2025 a nossa avaliação local.

Assim, na nossa gestão atual, fizemos a recomposição da CPA, a partir da indicação dos departamentos, sendo constituída por docentes (graduação e pós-graduação), servidores, estudantes e sociedade civil organizada. Compreendendo seu papel fundamental na Unidade Acadêmica, **apoiaremos que a CPA Local para que essa comissão realize a sua avaliação anualmente e daremos o suporte para publicizar suas ações e conquistas adquiridas, a partir do relatório anual.**

A partir dos dados obtidos pela CPA, trabalharemos para melhorarmos os diferentes quesitos analisados, objetivando avançarmos em nosso conceito enquanto Universidade.

### **3.4 CENTRO TÉCNICO PEDAGÓGICO - CTP**

O Centro Técnico Pedagógico é um setor que assessora a Direção da Unidade, as Coordenações de Curso e os Departamentos. É um setor que atravessa toda a organização do processo de trabalho docente, ao auxiliar na montagem das vagas do Processo Seletivo Simplificado (PSS), na montagem do quadro de horário e na definição do Quadro de Distribuição de Aula (QDA) docente.

Outra grande atuação do CTP é no assessoramento dos Colegiados de Curso para a visita do Conselho Estadual de Educação (CEE), no qual organizam toda a documentação para

os avaliadores. Ao longo dos anos, o CTP adquiriu um grande acúmulo de conhecimento sobre a vida acadêmica e sobre os cursos. Sendo assim, temos o CTP como um setor de extrema importância acadêmica e a experiência da equipe vinculada a esse setor faz toda a diferença para a realização das tarefas.

No entanto, sabemos que o trabalho pode ser otimizado, como temos visto ao longo dos anos. A partir de sugestões que chegam pelos docentes, as funcionárias do setor veem adicionando informações às planilhas do QDA e de horários, o que tem trazido agilidade no encaminhamento dos processos.

Sendo assim, acreditamos que um **maior diálogo entre os docentes de diferentes cursos e o CTP** poderia trazer novas ideias e benefícios ao setor. Uma ideia que poderíamos **desenvolver é a vinculação direta das planilhas de disponibilidade à planilha de horários**. Atualmente, fazemos isso de forma manual, o que acaba demandando um grande investimento de tempo por parte das servidoras. Para isso, certamente contaremos com o apoio do nosso setor de TI e isso poderá ser feito gradualmente, por curso, para verificarmos a viabilidade do programa desenvolvido.

Outra proposta, para melhorarmos a organização de documentos, previamente às visitas do Conselho Estadual, e que já estamos colocando em prática, é aprimorarmos a **interlocução dos colegiados, NDE's, CTP, Secretaria Acadêmica e CPA**. Desde o início de 2025, estamos convidando os professores dos cursos e servidores para uma roda de conversa, onde discutimos os processos organizativos dos cursos. Nesses encontros, apresentamos uma fotografia dos cursos, pelo olhar das Avaliações do CEE e discutimos a necessidade de melhorarmos diversos quesitos. Esses momentos têm se mostrado de grande riqueza institucional, pois conseguimos observar mais claramente as falhas e darmos os encaminhamentos necessários como: compras, editais, análise da vida pregressa do estudante, avaliação do egresso, etc.

Certamente, devido à sua importância, as possibilidades de investimento no CTP não se esgotam com essas propostas. Porém, dando mais espaço para o crescimento das inter-relações dos cursos com o setor, acreditamos que poderemos aperfeiçoar, cada vez mais, os processos que perpassam pelo CTP.

### **3.5 CIPA**

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) é composta por uma comissão eleita representada por servidores e docentes e tem um papel fundamental na

Unidade Acadêmica pois busca preservar a vida e promover a saúde do trabalhador. As ações da CIPA auxiliam e promovem mudanças do clima institucional e das estruturas físicas da Unidade, como medidas para atender e beneficiar a saúde dos trabalhadores.

Embora a CIPA tenha sido instituída, na Unidade, há algum tempo, é importante que suas **ações sejam amplamente divulgadas**, para que cada membro da comunidade acadêmica saiba a quem e como recorrer, em caso de acidentes ou mesmo assédio.

Atualmente, muitas notificações de acidentes ou assédio chegam diretamente para a Direção da Unidade ou para outras instâncias, sem cópia para a CIPA. Dessa forma, a vítima não recebe o acolhimento e o direcionamento necessário, gerando uma subnotificação dos casos e uma falta de assistência adequada. Assim, é extremamente necessário que **qualquer acidente/assédio que ocorra na Unidade seja protocolado pela Comissão, a fim de que medidas cabíveis sejam tomadas**.

Para isso, precisamos criar meios que facilite esse registro pela CIPA, bem como a sua imediata intervenção. Como proposta, pensamos em **criar um número de whatsapp, vinculado aos membros da Comissão**. Esse número será divulgado a todos da Comunidade Acadêmica e, de preferência, salvo como contato. Assim, as notificações poderão ocorrer mais prontamente. Os outros meios de acesso, certamente, serão mantidos. O e-mail da CIPA, bem como suas redes sociais (Instagram, Facebook) também deverão ser amplamente divulgados, como formas de comunicação e interação com os membros da comunidade acadêmica.

Um evento muito importante realizado pela CIPA é A Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), que acontece anualmente. Para esse evento, devemos dar **ampla divulgação e apoiar a sua realização, facilitando e estimulando a participação de docentes e discentes**. Acreditamos que a partir desse evento, a CIPA poderá ganhar mais visibilidade, bem como os seus meios de comunicação e acesso.

Dentre as ações que cabem à CIPA podemos citar: a sinalização do campus, a indicação de áreas de maior periculosidade e riscos de acidentes, o desenvolvimento de regras para a prevenção de acidentes, o registro de denúncias de assédios, entre outras. É fundamental que toda a comunidade acadêmica esteja ciente dessas ações e das formas de contactar essa comissão, bem como que tenhamos garantido que as orientações da Comissão sejam atendidas e seus resultados sejam valorizados.

### 3.6 NÚCLEO DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA – NIT

O NIT Divinópolis tem desenvolvido ações ao longo dos anos, com apoio, incentivo e participação em projetos locais, como o Acelera Divinópolis e Grupo de Trabalho de Ambientes e Inovação do Ecossistema Local de Inovação (GT – ICTI's).

O NIT tem buscado articular as demandas atuais de empreendedorismo e busca de soluções tecnológicas e sociais por incentivo das ações universitárias, como pode ser visto no 26º Seminário de Pesquisa e Extensão da UEMG, com a mesa “Oportunidades e apoio a inovação e empreendedorismo no âmbito acadêmico”.

Há uma articulação com vistas a aproximação com pesquisadores da UFSJ com pesquisadores da UEMG, a fim de fomentar pedidos de patentes em co-participação, ampliando o leque de proteções da UEMG sobre suas produções intelectuais e tecnológicas.

Buscaremos aprofundar o debate da Inovação Tecnológica como fonte de fortalecimento do ensino, pesquisa e extensão, uma vez que entidades públicas e privadas tem demonstrado interesse nas produções das Universidades Públicas.

### 4. OS ESTUDANTES E O MOVIMENTO ESTUDANTIL

Vivenciar o tempo dentro da Universidade é uma experiência que deveria ser para todos, realizado pela universalização da educação superior. Situação que, infelizmente, ainda estamos longe de concretizar em nosso país.

Temos uma Unidade Acadêmica popular, com trabalhadores e os filhos da classe trabalhadora estudando. Estudantes que são diversos: negros, pardos, brancos, amarelos, multicores, pobres, classe média, torcedores de futebol, torcedores de vôlei, católicos, evangélicos, livre pensadores, etc. Aqui é uma microssociedade, bem representativa da sociedade brasileira.

O ingresso na Universidade Pública é ainda um filtro social, pois é uma seleção pública, similar a um concurso público. Assim, consideramos como prioridade a ampliação do ingresso e a garantia de permanência de pessoas pretas, quilombolas, ciganas, LGBTQIAPN+ na UEMG. O PEAES/UEMG (Programa Estadual de Assistência Estudantil) destina vagas para o Vestibular da UEMG, mas não são todas as vagas que são preenchidas. O ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio) proporciona que estudantes de diversas regiões do país possam vir para Divinópolis e ampliar a cultura local com tamanha diversidade.

Embora tenhamos diversas formas de acesso à Universidade, ainda há muito o que se **trabalhar na questão da permanência estudantil**. Sabemos que para estudar, não basta o aluno sentar-se em uma cadeira e ouvir o professor. Para estudar, os alunos precisam arcar com moradia, transporte, alimentação, lazer, materiais escolares, etc e isso, nem sempre está disponível e precisamos compreender que a realidade dos nossos estudantes não é a mesma que observamos em outras universidades. Nossos alunos, muitas vezes, são trabalhadores e o trabalho, que garante a sua permanência, certamente compete, consome o tempo e a disposição que o estudante poderia ter para os estudos.

Assim, precisamos compreender a necessidade de auxiliarmos a permanência dos nossos estudantes. Nesse contexto, atualmente, a UEMG oferta diversas formas de bolsas, como: PEMA, PAPq, PAEx, PIBID, Bolsas Pecuniárias, Estágio Extracurricular, etc. Entretanto, sabemos que o valor das bolsas não é suficiente para uma parcela dos nossos estudantes e também sabemos que não são todos os estudantes que podem se beneficiar delas.

Assim, precisamos **continuar trabalhando para aumentarmos o quantitativo de bolsas**, bem como **adequarmos alguns editais para favorecer o interesse do nosso corpo discente**.

Uma grande conquista que tivemos, recentemente, foi a obtenção de recursos públicos para a construção do nosso Restaurante Universitário (RU). Certamente, o RU contribuirá com a permanência estudantil, contribuindo com a segurança alimentar dos nossos alunos. Enquanto direção, precisaremos e nos **manteremos atentos ao andamento das obras** e, posteriormente, à **qualidade dos alimentos servidos**, através de uma comissão que será montada especificamente para exercer essa função, conforme descrito anteriormente nesse projeto.

Ingressando na Universidade e tendo condições saudáveis de permanência, entendemos que **a vida universitária deve ser mantida por 4 pilares principais: acadêmico, cultural, político e social**. Por exemplo, no aspecto acadêmico o estudante teria as atividades em sala de aula, palestras, atividades de pesquisa e extensão. No aspecto cultural, temos diversos eventos, como: Bailão, pagode, teatro, festa junina, projeto Palquinho. No aspecto político, temos a organização do Movimento Estudantil em Centro Acadêmicos (Cursos), Diretório Acadêmico (Unidade), Diretório Central dos Estudantes (UEMG), UEE (Estadual) e UNE (Federal). Além desses pilares, também é importante a manutenção de uma vivência social universitária, que se dá por diversas formas, como: Ligas Acadêmicas, Atléticas, grupos religiosos, práticas esportivas, grupos de vivência. Assim, compreendemos que qualquer um desses pilares deve

ser mantido e incentivado. Em nossa gestão, toda a forma de organização estudantil que venha potencializar a vivência universitária será estimulada.

Por outro lado, alguns princípios da vida digna na universidade NÃO serão flexibilizados. Assim, ações como: racismo, homofobia, formas de fascismo, formas manicomiais, preconceitos, etarismo, diversas formas de assédio, ação policial contra membros da nossa Comunidade Acadêmica, etc. serão combatidos e enfrentados institucionalmente.

Para garantir a preservação da saúde física e mental dos nossos estudantes, os discentes poderão contar com um fácil acesso aos gestores bem como com os nossos canais de Ouvidoria, tanto do Estado de Minas Gerais quanto da Ouvidoria da Universidade. Na Unidade de Divinópolis, temos a Ouvidoria da Mulher, composta por uma docente e uma servidora que estão à disposição para receber as denúncias, acolher as denunciante e fazer o encaminhamento institucional.

As nossas Coordenações de Curso também têm um papel fundamental nas interações entre os estudantes e desses com os docentes e estarão disponíveis para receber as demandas estudantis. Enquanto diretores, manteremos um contato próximo com os nossos coordenadores para que possamos estar bem alinhados, respondendo as situações ocorridas de forma rápida e dando as respostas para os eventos.

Considerando toda a nossa experiência anterior enquanto docentes, coordenadores de curso, chefes de departamento, membros de colegiado, NDE'S, etc, enquanto diretores nos sentimos preparados para trabalhar para a manutenção da nossa Unidade de Divinópolis, em especial para garantir o ingresso e para que os nossos estudantes possam ter todas as condições de progredir no seu curso e transformar sua vida pela educação. Sabemos que ofertar as melhores condições ao estudante, irá transformar futuramente as condições de suas famílias, do futuro local de trabalho e da sociedade.

## **5. OS PROFESSORES**

Nosso vínculo com a UEMG é como Professor(a) de Ensino Superior, desempenhando inúmeras funções: ensino, pesquisa, extensão e administração. Um processo de trabalho que está ficando cada vez mais exigente e com retorno do Estado de Minas Gerais sempre em desfavor ao nosso investimento.

Dos nossos 210 docentes, temos 90 efetivos e 120 em contrato precário. Um cenário que foi explicitado pela Associação dos Docentes da UEMG (ADUEMG) durante a greve de

2024 e que teve poucas mudanças até o momento. Os concursos não seguiram o cronograma apresentado, a reposição salarial não foi efetivada pelo atual governo e há constante insegurança com relação ao nosso trabalho.

Recentemente, fomos surpreendidos com o projeto de lei 3738/2025, do governo do Estado de Minas Gerais, que autoriza o Estado, por intermédio do Poder Executivo, a transferir para a União a gestão da Universidade do Estado de Minas Gerais. Essas surpresas desagradáveis, infelizmente, são bastante comuns. Anteriormente, a nossa preocupação era que o governo, em uma canetada, pudesse transferir a UEMG para outra Secretaria, com menor orçamento, o que acentuaria a precarização dos nossos trabalhos.

Com a proposta atual, sem qualquer negociação ou explicação, desrespeitando completamente a estrutura da Universidade, o atual governo de Minas Gerais propõe, em bom português: a extinção da Universidade do povo mineiro, construída com muita transpiração e inspiração, desde a constituinte mineira de 1989.

Tal projeto, minimalista com seus 3 artigos, não propõe um debate sobre a educação ou esmo sobre o futuro da UEMG e de seus servidores; há somente a entrega do patrimônio em troca do abatimento da dívida pública do Estado com a União, via PROPAG.

**Como candidatos a Direção, com mais de 15 anos e 21 anos trabalhando nesta Instituição de Ensino, não iremos desistir da UEMG.** Esse patrimônio material e imaterial construído tem nossa transpiração nas salas de aulas, nos laboratórios, no NAE, SEPSI, nos diversos setores. Essa mesma transpiração é encontrada em mais centenas de trabalhadores. Iremos trabalhar para que ocorra o fortalecimento das legislações da UEMG e para que não sejamos atacados, novamente, por governos que querem entregar o patrimônio do povo mineiro.

Infelizmente, e diferente do que observamos no governo de Minas, mesmo como diretores jamais teremos a autonomia de legislar sobre nossas condições de trabalho, nosso vínculo empregatício ou nosso salário. Porém, **não somos alheios a essas questões**, que também são nossas e **lutaremos conjuntamente, com a ADUEMG**, para potencializar nossa condição docente. Haverá sempre espaço nas pautas colegiadas para o sindicato fazer seus repasses e apoio institucional para a realização de plenárias. Da mesma forma, qualquer questão que surgir advinda da Reitoria, do CONUN, ou de qualquer outra instância, será abertamente explanada a todos.

Temos demandas que certamente iremos fazer o que for possível para demonstrar o nosso interesse ou a nossa insatisfação, tais como: possibilidade de opção dos docentes pela dedicação exclusiva, melhorias nas regulamentações sobre a jornada estendida, pagamento para docentes que assumem funções de gestão; cumprimento de um cronograma efetivo para os processos seletivos simplificados, abertura dos concursos prometidos, entre outros. Sabemos que essas demandas, reivindicadas por meio de ofícios, tem causado desconforto às instancias responsáveis. Assim, não pretendemos ser omissos a nenhuma dessas questões e não iremos ser conivente com nenhuma situação que implique na desvalorização do nosso corpo docente.

Internamente, pensamos em algumas condições que podem melhorar as nossas condições de trabalho, dentro da nossa Unidade.

Primeiramente, pensamos em uma necessidade que é prioritária: a SALA DOS PROFESSORES. Para disponibilizarmos esse espaço, que servirá para descanso, trabalho e interação para os docentes, a sala da Assessoria de Comunicação, do bloco 7 (casa Rosa), será a nossa futura sala. É claro que devido ao tamanho do campus, outras salas deverão ter essa mesma finalidade. Assim, também já pensamos em uma segunda sala dos professores no projeto da nossa nova biblioteca, que ficará entre os blocos 04 e 05.

Também internamente, pretendemos potencializar os espaços acadêmicos dos docentes: Colegiados, Câmara Departamental, Conselho Departamental, coordenações e chefias. É fundamental que os docentes conheçam suas funções e saibam as autonomias que possuem ao ocupar cada um desses cargos. As eleições continuarão a ocorrer de forma estruturada, sem intervenções externas, editalícias, com tempo determinado para ocorrer a alternância de cargos.

Além de todo o exposto, é importante que os docentes saibam que temos total consciência do cargo temporário que estamos ocupando. Nós somos docentes e estaremos no cargo de direção, assim como já passamos por diversos outros cargos. Dessa forma, estaremos sempre abertos para conversarmos, acolhermos, ouvirmos cada professor que nos procurar. Embora sejamos de departamentos específicos, enquanto diretores, atuaremos pelo bem de toda a Unidade e não pretendemos beneficiar qualquer curso ou departamento, em detrimento de outros. Essa nossa pretensão é corroborada pela nossa iniciativa de desenvolver um Plano Diretor, descrito a seguir, nesse documento, onde a partir de um projeto desenvolvido por diversas mãos, daremos prioridade as verdadeiras prioridades.

## **6. OS SERVIDORES**

Nós somos docentes, mas reconhecemos que o nosso trabalho não existira sem os nossos estudantes e, muito menos, sem os nossos servidores. Assim, antes de mais nada, **GOSTARÍAMOS DE DEMONSTRAR O NOSSO IMENSO RESPEITO AOS SERVIDORES DESTA UNIVERSIDADE**, que realizam diversos trabalhos, das 5h30 até as 23h. São eles que estão na linha de frente do atendimento ao estudante e ao docente, zelando pelo respeito e demonstrando, sempre, dedicação nas suas atividades diárias.

Desde que assumimos a direção, em março de 2025, sentimos a **necessidade de uma comissão que representasse os servidores**. Essa comissão fortalecerá a luta do direito dos trabalhadores da UEMG, pleiteando a realização de concurso, melhoria salarial e melhores condições de trabalho. Assim, em abril de 2025, convidamos todos os servidores para uma reunião, onde sugerimos a eleição desses representantes. Essa comissão já foi montada e já está atuando. Tendo essa comissão de servidores como linha de frente, obtemos muito mais facilmente, reclamações, sugestões e solicitações de toda a equipe.

Uma solicitação advinda dessa comissão é a necessidade de **implantamos uma SALA DOS SERVIDORES**. Essa sala teria a mesma função da sala dos professores, permitindo principalmente o descanso dos trabalhadores nas horas de intervalo. Outra reivindicação é que promovamos cursos de capacitação para os servidores. Esses cursos poderão ser oferecidos por docentes ou por convidados externos e tratarão sobre questões do próprio setor ou de relacionamento interpessoal, como: treinamento, gestão pública, inclusão, gestão de conflito, entre outros. Todas essas solicitações já estão sendo analisadas e certamente serão atendidas.

Outra questão que **temos observado é a questão do assédio**. É fundamental que, assim como o corpo docente e discente, **os servidores conheçam os seus direitos e reconheçam qualquer forma de assédio**. Aqui, novamente contaremos com o apoio da CIPA para nos ajudar a propagar essas informações e, de forma alguma, seremos coniventes com tais atitudes. **Em nossa gestão, o respeito será considerado como primordial nas nossas interações**, mesmo por que fazemos parte de uma Instituição de ensino. **Caso sejamos notificados que qualquer forma de assédio, seja contra discentes, docentes ou servidores, buscaremos respostas mais ágeis e ações imediatas para punir e coibir essa prática dentro da Unidade Acadêmica**.

Da mesma forma que propomos uma gestão aberta aos discentes e docentes, também estaremos abertos a ouvirmos e acolhermos todos os nossos servidores. Mesmo havendo uma comissão representando os servidores, compreendemos que o Clima Organizacional é realizado da Direção para os setores. Assim, **os valores institucionais serão respeitados para**

termos o *bem viver* entre todos nós. A Direção estará sempre perto dos servidores, indo aos setores mensalmente, realizando uma ronda na Unidade Acadêmica. Sentaremos lado a lado com todos, conversaremos sobre os acontecimentos daquele setor e dispararemos buscas de soluções, com toda a dedicação.

É importante ressaltarmos aqui que o Concurso Público para os servidores está na fase de seleção da empresa executora. Essa é uma notícia que muito nos alegra e, certamente, incentivaremos os nossos servidores para que se preparar para a prova. Se Deus quiser, ainda na nossa gestão, teremos servidores efetivos na nossa Unidade.

## 7. O PLANO DIRETOR DA UNIDADE ACADÊMICA DE DIVINÓPOLIS

Em 2022, iniciamos uma grande reforma, das partes físicas da Unidade Acadêmica. Houve uma melhoria significativa das salas de aula, dos espaços comuns, das Secretarias e reestruturação de novos espaços (laboratórios).

Embora as obras de reforma tenham como objetivo final a melhoria dos nossos espaços, a demora em sua finalização nos trouxe diversos transtornos e prejuízos, como por exemplo a dificuldade de realização de aulas práticas. Assim, em reunião com a Pro-reitoria de Planejamento, Gestão e Finanças e exposição dessas questões, foi solicitado que esta reforma seja finalizada ainda neste ano de 2025, para que as atividades acadêmicas possam ser retomadas em sua plenitude e que possamos usufruir desta conquista.

Findada essa fase inicial de obras, onde pudemos constatar uma disparidade de benefícios obtidos entre os Departamentos, **PRECISAMOS ANALISAR O NOSSO NOVO TERRITÓRIO** e verificarmos tudo que já possuímos: edificações, espaços de convivência, áreas de reserva ambiental, possíveis áreas para as novas construções, etc.

Como somos uma **Unidade Acadêmica Viva**, temos recebido diversas demandas da Comunidade Acadêmica, algumas relacionadas a espaços a serem construídos, outras de áreas livres para plantio, entre outros. Assim, considerando que temos, como em qualquer campus, limites e áreas que devem ser respeitados, entendemos que antes da solicitação de mais verbas para políticos ou para a Reitoria, precisamos fazer um debate horizontalizado sobre as demandas de cada curso e sobre onde cada projeto poderá ser instalado. Certamente, consideramos todas as demandas que chegam à diretoria como importantes, como: o laboratório de Biodiversidade, a sala de descarte de resíduos, o complexo poliesportivo (quadras, piscinas, campo, pista de corrida, etc), as áreas de plantio, a estufa, a Clínica Escola, a instalação de containers para o armazenamento de equipamentos e materiais, as áreas de convivência, etc. No entanto, **se não nos organizarmos, continuaremos priorizando alguns cursos em detrimento de outros** e, o pior, sem que tenhamos previstas e aprovadas as mudanças estruturais do nosso campus na Prefeitura.

Assim, para atendermos as justas solicitações que recebemos, primeiramente **PROPOMOS A ELABORAÇÃO DE UM PLANO DIRETOR**. Essa ideia surgiu a partir do Plano Diretor que é desenvolvido pelos municípios e que tem a seguinte definição:

*O Plano Diretor é um documento essencial que define as diretrizes e as regras para o desenvolvimento e crescimento de uma cidade ou de uma região. Esse documento, elaborado com a participação da sociedade, orienta o uso e ocupação do solo, a infraestrutura, a mobilidade urbana, a proteção ambiental e outros aspectos relevantes para a qualidade de vida da população.*

Dessa forma, para elaborarmos o nosso Plano Diretor, **montamos uma comissão com um representante de cada Departamento, além de servidores do setor de compras e infraestrutura.** Essa comissão será a responsável pelo desenvolvimento do Plano Diretor. Para darmos subsídios à comissão, faremos um amplo debate, envolvendo toda a Comunidade Acadêmica (estudantes, professores e servidores), onde cada curso, estudante, professor e servidor poderá trazer a sua demanda. Posteriormente, tendo listado todas as necessidades, iremos analisar as prioridades. Não pretendemos, nessa classificação de prioridades, retirarmos nenhuma solicitação, apenas identificarmos o que deverá ser pleiteado primeiro. Essa análise deverá ser feita pela comissão e posteriormente apresentada à comunidade acadêmica.

Muitos de nós passamos várias horas por dia na Unidade Acadêmica. Cada um vivencia esse território de forma diferente e cada pessoa, dentro da sua formação, apresenta uma necessidade específica. Por estarmos num território público, no qual devemos zelar como um bem comum a todos, democratizar o debate é algo que deverá sempre nos atravessar. Assim, propormos coletivizar o nosso espaço de fala, dando voz a todos, o que inclui aqueles que, de alguma forma, sentem-se excluídos, por qualquer motivo que seja.

## **8. OUTRAS PROPOSTAS**

### **8.1 ARTICULAÇÃO COM A REITORIA E AS DEMAIS UNIDADES ACADÊMICAS**

Muitos processos que poderiam ser geridos pela Unidade Acadêmica ainda estão centralizados na Reitoria: Monitoria Acadêmica, editais de Processo Seletivo Simplificado, concurso público para docente, etc. Isso tem causado inúmeros transtornos e prejuízos, como: a incompatibilidade entre o período de inscrição no edital de monitoria e a finalização do semestre no histórico dos estudantes, com geração do Coeficiente de Rendimento Acadêmico (CRA); atraso na contratação dos professores, desenvolvimento de editais com vagas para concursos destoantes da nossa real necessidade, etc. Assim, **propomos articularmos com a**

Reitoria a descentralização desses editais, experienciando mudanças iniciais na nossa Unidade que, se positivas, poderão ser espelhadas pelas demais Unidades Acadêmicas.

Outra proposta que envolve a articulação com as demais Unidades está relacionada ao nosso patrimônio. Atualmente, temos uma grande dificuldade em nos desfazermos de bens patrimoniados que não são mais úteis para a nossa Unidade, gerando estoques desnecessários. Assim, para evitarmos a perda do patrimônio por desuso e a necessidade de estocarmos materiais sem serventia na nossa Unidade, propomos o desenvolvimento de um site ou outro sistema on line que permita que as unidades exponham entre si esses materiais disponíveis e possamos compartilhá-los. Uma vez implantado esse sistema de compartilhamento, poderíamos estipular regras, como: se o equipamento/produto não fosse selecionado para nenhuma Unidade requerente, após determinado período de tempo, esse material deverá ter uma destinação final, como descarte, leilão ou doação. Essa proposta também tem como o objetivo reduzir parte dos resíduos que se acumulam na nossa Unidade.

Até o presente momento, mantemos uma relação harmoniosa e de parceria, tanto com a Reitoria como com as direções das demais Unidades acadêmicas. Em nossa gestão, pretendemos reforçar o canal de comunicação já construído, baseado sempre no respeito e nas legislações vigentes. Acreditamos que essa parceria é essencial para o bom andamento das nossas atividades e para o fortalecimento da nossa Universidade. Acreditamos que juntos somos mais fortes e assim poderemos construir uma Universidade fortalecida e seremos vozes de resistência quando a Universidade for atacada.

## **9. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Durante a elaboração desse projeto observamos o quanto ainda podemos trabalhar e beneficiar a nossa Unidade de Divinópolis. Embora tenha sido trabalhoso, foi muito prazeroso pensar em cada curso, e em cada pessoa que constitui a nossa Unidade Acadêmica, seja ela estudante, professor ou servidor.

Temos, sim, muitos anos de trabalho e dedicação dentre desse nosso espaço. Nesses anos, desenvolvemos experiências e vivências, nos três pilares: ensino, pesquisa e extensão e em diversas áreas de gestão. Temos um olhar diferenciado, uma visão que nos permite reconhecer a importância de cada um e do todo. Nesses anos, experienciamos a demissão frente à estadualização; experienciamos ser professor designado/convocado; ser professor efetivo; estar numa coordenação de curso, numa chefia de departamento, numa vice direção e direção.

Sabemos que os nossos títulos não nos sustentam, os nossos cargos são transitórios e o que fica são as pessoas, as relações que construímos e o legado daquilo que deixamos.

Embora tivéssemos o cuidado de tentarmos expor nossas principais ideias nesse documento, certamente elas não se esgotam aqui. Certamente, também, não temos a pretensão de atuarmos somente para a concretização das nossas ideias. Ao longo de tantos anos dedicados à educação, enquanto educadores, sabemos que qualquer ideia melhora quando compartilhamos com os nossos pares e que qualquer projeto é melhor executado quando realizado em equipe.

Assim, mesmo com anos de experiência, reconhecemos que ainda temos muito a aprender, muito a contribuir e estamos dispostos a isso, porque acreditamos na nossa Unidade Acadêmica de Divinópolis e no quanto ela tem a oferecer a toda a nossa sociedade.